



# KANSAINVÄLISTEN KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISSÄN EDISTÄMINEN

Toimintamalli ja ketteriä kokeiluja

Anna Ollanketo (toim.)



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Anna Ollanketo (toim.)

# KANSAINVÄLISTEN KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISSÄ EDISTÄMINEN

Toimintamalli ja ketteriä kokeiluja



XAMK KEHITTÄÄ 36

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU  
MIKKELI 2018

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Julkaisun kuvat: Manu Eloaho, Darkmedia

Taitto- ja paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-072-2 (nid.)

ISBN: 978-952-344-073-9 (PDF)

ISSN: 2489-2467 (nid.)

ISSN 2489-3102 (verkkajulkaisu)

[julkaisut@xamk.fi](mailto:julkaisut@xamk.fi)

# SISÄLLYSLUETTELO

|   |    |
|---|----|
| LUKIJALLE .....   | 5  |
| 1 TOIMINTAMALLI KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN<br>TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEKSI .....                | 7  |
| Pia Kaari & Anna Ollanketo  |    |
| 2 POSITIIVINEN VIRE SUOMEN KIELEN OPPIMISESSA .....   | 15 |
| Jaana Kivivuori & Riikka Sandberg   |    |
| 3 KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN OHJAUS .....   | 25 |
| Elina Halonen & Päivi Uitti   |    |
| 4 TYÖHARJOITTELU OPISKELIJAN TYÖLLISTYMISEN<br>EDISTÄJÄNÄ OAMKISSA .....                            | 35 |
| Jyrki Holappa, Leila Karjalainen, Anu Niva, Sanna Rönkkö & Outi Sutinen                             |    |
| 5 UUSIA MENETELMIÄ TYÖHARJOITTELUSSA – KANSAINVÄLINEN<br>OPISKELIJA SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ ..... | 43 |
| Anna Ollanketo, Mikko Siitonen, Marita Tuomala & Päivi Uitti  |    |
| 6 THESIS PROCESS AND EMPLOYABILITY OF FOREIGN STUDENTS .....  | 55 |
| Jagat Kunwar  |    |
| 7 DEVELOPING ALUMNI ACTIVITIES IN TAMPERE AND<br>TURKU UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES .....       | 65 |
| Janne Hopeela, Nicolas Le Grand & Marita Tuomala  |    |
| 8 KANSAINVÄLINEN OPISKELIJA YRITTÄJÄNÄ SUOMESSA .....   | 73 |
| Päivi Uitti   |    |
| 9 KOKEILUJA KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN URAOHJAUKSESTA .....   | 79 |
| Tuuli Järvinen, Anna Ollanketo & Mikko Siitonen   |    |





# LUKIJALLE

*Kilkas – Kilpailukykyä ja kasvua ulkomaalaisten ammattikorkeakouluopiskelijoiden työllistämisen edistämiseksi* -hanke oli viiden ammattikorkeakoulun verkostohanke, jolle myönnettiin ESR-rahoitus vuosille 2016–2018. Hankkeen päätavoitteena oli rakentaa koko ammattikorkeakoulukenttää palveleva toimintamalli kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Mukana hankkeessa olivat viisi ammattikorkeakoulua – Tampereen, Turun, Oulun, Seinäjoen ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulut – jotka kukin tahoillaan toteuttivat hankkeen tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä jakaen samanaikaisesti yhteisessä verkostossa hyviksi koettuja käytänteitä.

Hankkeessa edistettiin vieraskielisissä koulutusohjelmissa opiskelevien ulkomaalaistaustaisten AMK-opiskelijoiden työllistymistä kehittämällä uudentyyppisiä opintojakсотoteutuksia ja vaihtoehtoisia työharjoittelun muotoja. Erityistä huomiota kiinnitettiin ammattikorkeakoulujen yritysysteistyön kehittämiseen ja siihen, miten kansainväliset opiskelijat löytäisivät paikalliset yritykset paremmin. Opinnäytetyöprosessin ja opintojen ohjauksen tehostamiseen myös panostettiin. Hankkeessa ketterien kokeilujen avulla rakennettu toimintamalli ja hyvät käytänteet jalkautettiin vieraskielisten koulutusohjelmien ja tukipalveluiden henkilökunnalle. Yleisenä havaintona nousi esille erityisesti suomen kielen opintojen tärkeys suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisessa. Lisäksi ammattikorkeakoulujen monipuolinen yritysysteistyö tulisi olla opiskelijalle konkreettisempaa ja osallistavampaa, jotta jokainen kansainvälinen opiskelija saisi kontaktipintaa suomalaiseen elinkeinoelämään. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen Suomeen ja erityisesti maakuntiin koetaan haastavaksi, mutta jatkuvalla yhteistyöllä ja mahdollistamalla yritysten ja opiskelijoiden kohtaaminen lisää työllistymisen mahdollisuuksia. Ulkomaalaistaustaisista opiskelijoista käytetään artikkelissa eri termejä: ulkomaalainen opiskelija, kansainvälinen opiskelija ja KV-opiskelija. Hankkeen tuotokset, toimintamalli ja ketterien kokeilujen tulokset ovat luettavissa osoitteessa [www.xamk.fi/kilkas](http://www.xamk.fi/kilkas).

*Pia Kaari ja Anna Ollanketo*

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu 5.2.2018

## KIRJOITTAJAT

**ELINA HALONEN**, FM, BBA, lehtori  
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

**JANNE HOPEELA**, FM, lehtori  
Tampereen ammattikorkeakoulu

**TUULI JÄRVINEN**, Pol. Mag, tradenomi (yamk), lehtori  
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

**PIA KAARI**, KTM, lehtori, projektipäällikkö  
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

**LEILA KARJALAINEN**, FM, lehtori  
Oulun ammattikorkeakoulu

**JAANA KIVIVUORI**, FM, pt. tuntiopettaja  
Turun ammattikorkeakoulu

**MIIA KOSKI**, KTM, lehtori  
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

**JAGAT KUNWAR**, M.Sc. (Econ.), lehtori  
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

**NICOLAS LE GRAND**, M.Sc. (Econ.), lehtori  
Turun ammattikorkeakoulu

**ANNA OLLANKETO**, Tradenomi (yamk), projektipäällikkö  
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

**ANU NIVA**, FM, lehtori  
Oulun ammattikorkeakoulu

**SANNA RÖNKKÖ**, FM, lehtori  
Oulun ammattikorkeakoulu

**MIKKO SIITONEN**, VTM, lehtori, opinto-ohjaaja  
Turun ammattikorkeakoulu

**EIJA SYRJÄMÄKI**, YTM, suunnittelija, projektivalmentaja  
Tampereen ammattikorkeakoulu

**MARITA TUOMALA**, KTM, lehtori  
Tampereen ammattikorkeakoulu

**PÄIVI UTTI**, FM, lehtori  
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

# TOIMINTAMALLI KANSAINVÄLISTEN OPISEKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEKSI

Pia Kaari & Anna Ollanketo

## JOHDANTO

Ammattikorkeakoulut haluavat entistä tuloksellisemmin edistää kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden integroitumista suomalaisiin työmarkkinoihin ja suomalaiseen kulttuuriin. Kilkas – *kilpailukykyä ja kasvua ulkomaalaisten ammattikorkeakouluopiskelijoiden työllistymisen edistämisestä* -hanke sai kaksivuotisen ESR-rahoituksen vuosille 2016–2018 tavoitteenaan rakentaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä parantava toimintamalli, joka on koko suomalaisen ammattikorkeakoulukentän hyödynnettävissä. Hanketta koordinoi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk), ja se muodosti verkoston yhdessä Oulun, Seinäjoen, Tampereen ja Turun ammattikorkeakoulujen kanssa. Hankkeessa haettiin kokeilujen ja alueellisten toimenpiteiden kautta ammattikorkeakouluille yhteistä toimintatapaa, jolla entistä tehokkaammin tuettaisiin korkeakouluopiskelijoiden sijoittumista suomalaisille työmarkkinoille.

Kansainväliset opiskelijat ovat vähän käytetty sekä jossakin määrin unohdettukin potentiaali suomalaisen elinkeinoelämän uudistamisessa. Jos esimerkiksi suomalainen yritys tähtää kansainvälisille markkinoille, kansainvälisten opiskelijoiden tiedoilla ja taidoilla voi yritykselle olla konkreettista hyötyä. Eräitä ulkomaalaistaustaisten korkeakouluopiskelijoiden Suomeen työllistymisen haasteita ovat muun muassa kielitaidon ja verkostojen puute sekä vähäiset kokemukset työskentelystä suomalaisissa organisaatioissa. Lisäksi suomalaiset yritykset eivät ole välttämättä tietoisia siitä, kuinka paljon osaavia kansainvälisiä opiskelijoita maassamme on, ja että monet heistä olisivat kiinnostununeita jäämään Suomeen ja integroitumaan suomalaiseen työelämään.

Tässä hankkeessa kehitettiin ammattikorkeakoulujen työharjoittelua, opinnäytetyöprosessia, uraohjausta, alumnitoimintaa ja suomen kielen opintokokonaisuuksia työllistymisen edistämisen näkökulmasta. Lisäksi panostettiin yksittäisten kulttuuri- ja työelämätietouteen liittyvien opintojaksojen toteutuksiin sekä kehitettiin uusia. Ammattikorkeakoulujen jo nyt hyvin toimivaa yritysyhteistyötä tarkasteltiin hankkeen tavoitteiden näkökulmasta ja osa hanketoimijoista kokeili myös yhteistyön malleja.

Hankkeessa työskenneltiin kolmella eri tasolla. *Kansallisessa hankeverkostossa* jaettiin sekä nykyisten toimintatapojen parhaita käytänteitä sekä hankkeessa tehtyjen kokeilujen tuloksia.



Samanaikaisesti toimittiin *pienemmissä kehittämisryhmissä*, joissa keskityttiin kunkin toiminnon syvempään tarkasteluun. *Paikallisesti kukin ammattikorkeakoulu* teki omia ketteriä kokeilujaan työllistymisen edistämiseksi. Näistä esimerkkeinä olivat mm. virtuaaliharjoittelun mallinnus ja testaus, mobiiliraportoinnin käyttöönotto, alumnitoiminnan kehittäminen ja alumnien tehokkaampi hyödyntäminen urasuunnittelussa ja verkostoitumisessa. Urasuunnittelussa mallinnettiin Career Path -opintojakso, jossa opiskelija tutustuu eri viranomaisten ja paikallisten elinkeinotoimijoiden puheenvuorojen kautta paikalliseen elinkeinoelämään, työllistymismahdollisuuksiin ja työnhakuun Suomessa. Urasuunnittelun tukena testattiin myös Job Mentor -ohjelmaa, jonka tavoitteena oli lisätä kansainvälisten opiskelijoiden tietoutta suomalaisista työmarkkinoista ja työhausta Suomessa sekä samalla verkostoitua suomalaisten opiskelijoiden kanssa. Yhteistyötä yritysten kanssa lisättiin mm. opiskelijoiden ja opettajien osallistumisella erilaisiin innovaatiotapahtumiin, joissa opiskelijat ratkoivat yritysten antamia työelämähaasteita.

Syksyllä 2016 hankkeelle luotiin omat verkkosivut ([www.xamk.fi/kilkas](http://www.xamk.fi/kilkas)), joita pidettiin aktiivisesti yllä. Erityisen ahkerasti hanketoimijat kirjoittivat blogi-artikkeleita tehdyistä ketteristä kokeiluista. Kirjoitukset ovat edelleen luettavissa hankkeen sivuilla.

## TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN KANSALLISENA VERKOSTOYHTEISTYÖNÄ

KILKAS-hankkeen tavoitteena oli

1. Kehittää ammattikorkeakouluille kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä edistävä toimintamalli.
2. Sisällyttää ja juurruttaa toimintamalli kansainvälisten opiskelijoiden työharjoittelun ja opinnäytetyön ohjaukseen sekä osaksi työllistymistä edistäviin opiskelija- ja alumnipalveluihin ammattikorkeakouluissa.
3. Kehittää sellaisia työharjoittelun muotoja ja käytänteitä, jotka huomioivat kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen erityiset haasteet sekä hyödyntämättömän potentiaalin suomalaisilla työmarkkinoilla.
4. Viestiä ja levittää tietoa toimintamallista.

Kaikkien näiden tavoitteiden taustalla oli näkemys käyttämättömästä potentiaalista: kansainväliset opiskelijat voivat todellakin olla voimavara yritysten kilpailukyvyn ja kasvun kehittämisessä.

Hankkeen toiminta käynnistettiin järjestämällä aloituskokous toukokuussa 2016 Kouvolassa. Käytännön toiminta aloitettiin muodostamalla kehittämisryhmiä eri teemoista. Kehittämisryhmät olivat 1) viestintä, 2) työharjoittelu, 3) opinnäytetyöprosessi, 4) opintojen ohjaus ja uraohjaus, 5) alumnitoiminta ja 6) suomen kieli. Kaikkien ryhmien läpileikkaavana tavoitteena oli verkostoituminen paikallisiin sidosryhmiin. Kehittämisryhmien kokoonpa-

not muodostuivat kunkin ammattikorkeakoulun intresseistä kehittää ko. toimenpidettä ja verkoston asiantuntijaopettajien osaamisen pohjalta. Jokaisessa ryhmässä nousi ideoita ja toteutuksia ketterien kokeilujen tekemiseen, joita mallinnettiin ja dokumentoitiin hankkeen aikana. Hankkeen asiantuntijakokoonpano muuttui jonkun verran hankkeen aikana, mutta ydinjoukkoon kuului n. 20 henkilöä, jotka työskentelivät hankkeessa koko sen keston ajan. Ydinhenkilöstö koostui projektipäälliköistä sekä opetus- ja ohjaushenkilöstöstä. Ydinhenkilöstön mukanaolo takasi hankkeen sujuvan etenemisen ja mahdollisti tarvittavan asiantuntemuksen rekrytoitaessa uusia asiantuntijoita. Hankkeen toimintaympäristö oli maantieteellisesti haastava, minkä vuoksi lähitapaamisten määrä pidettiin vähäisenä resurs-sien säästämiseksi. Lähitapaamisia oli 2–3 kk välein, ja niiden lisäksi pidettiin virtuaalisia projekti- ja kehittämisryhmäpalavereita vähintään kerran kuussa.

*Hankkeen tavoitteena olevan toimintamallin* (kuvio 1) rakentaminen aloitettiin kansainväli-sen opiskelijan opintopolun kuvaamisesta. Ensimmäinen toimintamalliluonnos oli Seinäjoen ammattikorkeakoulun opettajien laatima, ja sen pohjalta ryhdyttiin kehittämään yhteistä näkemystä. Toimintamallista päätettiin tehdä kaksi versiota:

1. ammattikorkeakoulun opettajille, ohjaushenkilöstölle ja sidosryhmille suomenkieli-nen versio, joka sisältää kuvaukset hankkeen aikana tehdyistä ketteristä kokeiluista,
2. ulkomaalaisille opiskelijoille englanninkielinen versio, joka auttaa ja ohjaa opiskelijaa tekemään valintoja, jotka tukevat työllistymistä Suomeen.

Suomenkielinen versio on kuvattu (kirjoitettu) niin, että se toimii yleiskuvauksena kansain-välisen opiskelijan työllistymisen edistämiseksi Suomen työmarkkinoille. Toimintamallia voi hyödyntää koulutusohjelman kehittämiseen, ja se toimii uusien vieraskielisten koulu-tusohjelmien opettajien perehdytyksen tukena.



**Kuvio 1.** Kilkas toimintamalli kansainvälisen korkeakouluopiskelijan työllistymisen edistämiseksi.

## TOIMINTAMALLIN SISÄLTÖ

Toimintamallissa kuvaamme kansainvälisen opiskelijan opintopolun vaiheet aina opintojen alkumetreistä valmistumiseen asti. Tämä malli ei esittele koko opintosuunnitelmaa ja sen yksityiskohtaista sisältöä, vaan kuvaa opintopolun nimenomaan niiden opintokokonaisuuksien kautta, jotka edesauttavat opiskelijan sopeutumista ja verkostoitumista Suomeen sekä lopulta työllistymistä. Mallissa näkyvät Kilkas-hankkeen keskeiset kehittämisen kohteet ja niiden sisällä tehdyt kokeilut ja toimenpiteet. Tarkemmin malli ja sen sisältämät kokeilut on kuvattu verkko-osoitteessa [www.xamk.fi/kilkas](http://www.xamk.fi/kilkas).

Opintojensa alkuvaiheessa opiskelija keskittyy kartuttamaan perustaitojaan, jotta opiskelun aloittaminen ja sopeutuminen uuteen ympäristöön sujuisivat mahdollisimman juohevasti. Ensimmäiset opintojaksot sisältävät niin tapa- ja kulttuurituntemusta, kieliopintoja kuin verkostojen rakentamisen opettelua. Suomen kielen oppimisen merkitystä ei voida riittävästi korostaa: se tuli ilmi sekä opiskelijoille että työntajille tehdyissä kyselyissä. Suomessa kohtuullinen suomen kielen taito on lähes aina työllistymisen edellytys (Lantta 2017).

Kun opiskelija siirtyy opinnoissaan eteenpäin, hänen tulee suorittaa *oman alansa työharjoittelu*. Kilkas-hankkeen näkökulmasta paras vaihtoehto olisi, jos kansainvälinen opiskelija löytäisi harjoittelupaikan Suomesta ja siten oppisi suomalaista työkulttuuria ja toimintatapoja sekä verkostoituisi jatkoa ajatellen. Näin ei valitettavasti useinkaan tapahdu, vaan opiskelijat hakeutuvat kotimaihinsa mahdollisesti jo ennestään tuttuihin yrityksiin. Hankkeessa kehitettiin erilaisia työharjoittelun muotoja (kuten virtuaaliharjoittelu ja etäharjoittelu), joiden tavoitteena oli helpottaa opiskelijan kiinnittymistä suomalaiseen yritys-elämään. Näitä esitellään tämän julkaisun artikkeleissa ”Työharjoittelu opiskelijan työllistymisen edistäjänä” ja ”Työharjoittelun erilaisia toteutuksia”. Tärkeä rooli on myös *yritysten antamilla projektitoimeksiantoilla*, joita hyödynnetään eri oppiaineiden opetuksen sisällä. Kansainväliselle opiskelijalle, joka on tottunut teoreettiseen, koulun seinien sisäpuolella tapahtuvaan opetukseen konkreettinen projektitoimeksianto aidolta yritykseltä voi olla silmiä avaava kokemus tai jopa ensimmäinen aito kontakti oman alan toimijoihin. Projekteja tulisi tarjota kaikille kansainvälisille opiskelijoille koko opintojen ajan, jotta heille syntyisi kattava kuva suomalaisista yrityksistä, niiden toimintatavoista ja oman alan käytänteistä.

*Opintojensa loppuvaiheessa opiskelija laatii opinnäytetyön.* Opinnäytetyön tarkoituksena on opettaa opiskelijalle tutkimuksellisen työn laatimisen perusteet, perehdyttää syvemmin alan erityiskysymyksiin sekä valmentaa itsenäiseen työskentelyyn. Opinnäytetyöaiheet pyritään saamaan toimeksiantoina alan toimijoilta, jolloin tutkimuskysymys on todellinen ja opiskelija voi tuotoksensa avulla esitellä toimeksiantajalleen erilaisia kehittämis- ja ratkaisuvaihtoehtoja. Haasteena opiskelijan työllistymisen näkökulmasta on se, että miten opinnäytetyön ohjaus voisi tukea konkreettisen aiheen löytymistä sellaisilta toimeksiantajilta, joiden palvelukseen olisi mahdollista myös työllistyä. Aiheen valintaan, opinnäytetyöprosessin ohjaukseen sekä yhteistyöhön toimeksiantajan kanssa on siis kiinnitettävä aikaisempaa suurempaa huomiota.

Kun *opiskelija valmistuu*, hän parhaimmassa mahdollisessa tapauksessa työllistyy oman alansa tehtäviin. Joskus kansainväliset opiskelijat suuntaavat jatko-opintoihin tai harkitsevat oman yrityksen perustamista. Jälkimmäinen vaihtoehto on ollut Suomeen jääville ulkomaalaistaustaisille joskus ainoa, joskin erinomainen, vaihtoehto työllistyä.

Toimintamallin yläosassa on palkki ”*Ohjaus*”. Ammattikorkeakouluilla on opintojen ohjauksessaan hyvinkin erilaisia käytäntöjä. Kilkas-hankkeen kantavana ajatuksena oli, että ohjauksen pitäisi kattaa koko, noin 3,5-vuotinen, opintopolku. Alkuvaiheen opintoja tukevasta ohjauksesta siirryttäisiin pikku hiljaa työllistymistä painottavaan ohjaukseen. Jotta opinnot alkaisivat sujuvasti sekä etenisivät suuremmista ongelmista, opintojen ohjaus on kansainvälisen opiskelijalle äärimmäisen tärkeää. Kansainvälisen opiskelijan ohjaus on kokonaisvaltaisempaa kuin kantasuomalaisen, sillä sopeutuminen vieraaseen maahan, kulttuuriin ja koulutusympäristöön voi olla haastavaa ja vaatia myös ohjaukselta enemmän aikaa ja resursseja.

Toimintamallin alaosassa on palkki, joka sisältää *laajan kirjon erilaisia malleja sidosryhmäyhteistyötä*. On tärkeää, että opiskelija luo kontakteja sekä suomalaisiin ihmisiin sekä ymmärtää suomalaista kulttuuria ja elämäntapaa, mutta ennen kaikkea oppii lähestymään ja rakentamaan verkostoja paikallisiin yrityksiin eli potentiaalsiin työnantajiin. Kilkas-hankkeessa havaittiin, että eräs tärkeä verkostokanava sekä opiskelijan että ammattikorkeakoulun näkökulmasta on alumnitoiminta. Hankkeen aikana huomattiin, että useassa ammattikorkeakoulussa tätä tärkeää sidosryhmää ei oltu osattu hyödyntää, ja niinpä alumnitoiminnallekin luotiin oma mallinsa. Muihinkin verkostoitumisen muotoihin panostettiin: hankkeessa kehitettiin jo ammattikorkeakouluissa olemassa olevaa yritys yhteistyötä mm. uusien opintojaksojen ja yritysvierailujen muodossa.

## TOIMINTAMALLIN JALKAUTTAMINEN

Hankesuunnitelman mukaan toimintamalli jalkautetaan vieraskielisen koulutuksen opetus- ja hallinto henkilöstölle. Päätimme projektihenkilöstön kanssa, että malli jalkautetaan myös muille ammattikorkeakouluille osallistumalla Vieraskielisen koulutuksen kehittämispäiville (VIKO-päivät) Tampereella lokakuussa 2017. VIKO-päivillä esittelimme toimintamallin ja järjestimme työpajan, jossa keskustelimme toimintamallin eri aihepiireistä ja keräsimme osallistujilta kommentteja ja kokemuksia. VIKO-päivien työpajat vahvistivat näkemyksiämme kansainvälisten opiskelijoiden haasteista työllistyä Suomeen. Keskusteluista nousi erityisesti esille suomen kielen osaamisen taito.

Jalkautustyötä jatketaan ammattikorkeakouluissa ja sidosryhmien parissa vielä kevään 2018 aikana. Kukin verkostotoimija on tehnyt suunnitelmat siitä, miten malli ja sen sisältämät kokeilut esitellään oman korkeakoulun avainhenkilöstölle ja miten malli ja sen työllistymistä edistävät toimet voidaan siirtää osaksi pysyviä käytänteitä. Lisäksi keväällä 2018 hankeverkkoston jäsenet järjestävät erilaisia sidosryhmätilaisuuksia sekä yrityksille että järjestöille ja tiedottavat hankkeen tuloksista paikallisesti eri kanavia käyttäen.

Hankkeen päätösseminaari pidetään 15.3.2018 Kouvolassa. Päätösseminaariin on kutsuttu vieraskielisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstöä, ammattikorkeakoulujen TKI-henkilöstöä sekä yritysten ja muiden sidosryhmien edustajia. Päätösseminaarin tavoitteena on herättää keskustelua ammattikorkeakoulun kansainvälisen opiskelijan työllistymistä edistävistä opintoprosessista ja jalkauttaa toimintamalli.

## POHDINTA

Haastavan ja laajan hankkeen käynnistäminen alkoi verkostotoimijoiden yhteisellä tapaamisella Kouvolassa toukokuussa 2016. Hankkeen tavoitteet oli asetettu korkealle, ja ensimmäisten kuukausien aikana tehtiin paljon töitä sekä työnjaon että kunkin hanketoimijan omien kehittämiskohteiden tarkentamiseksi. Kun ensimmäiset toimintasuunnitelmat oli

laadittu, verkostoyhteistyö lähti käyntiin erinomaisesti maantieteellisistä ja aikataulullisista haasteista huolimatta. Koko hankkeen aikana verkostotoimijoiden ammattimainen ote näkyi tehokkaassa ja tavoitteellisessa työskentelyssä, ja vaikka aikaa oli välillä rajallisesti, suunnitellut toimenpiteet vietiin laadukkaasti loppuun.

Laatimamme toimintamalli ja sen sisältämät kokeilut ja kehittämistoimenpiteet on kuvaus niistä osatekijöistä, jotka ammattikorkeakoulun näkökulmasta ovat ratkaisevassa asemassa kansainvälisen opiskelijan työllistymisen edistämiseksi. Kulttuuri- ja työelämä-tietouden opintojaksot, suomen kielen opinnot, työharjoittelu ja työelämäprojektit, opinnäytetyöprosessi, verkostoituminen ja alumnitoiminta sekä koko opintopolkua luotsaava opintojen ohjaus ovat kaikki tärkeitä, toisiinsa linkittyviä elementtejä. Kilkas-hankkeen eräistä tärkeimmistä havainnoista oli se, että ohjaavien opettajien ja tukihenkilöstön tulisi omissa rooleissaan pitää jatkuvasti työllistymistymisnäkökulmaa yllä. Kansainvälisen opiskelijan työllistyminen Suomeen tulisi olla yhteinen ja koko opintopolkua leimaava tavoite.

Toimintamallin eri osa-alueissa on vielä kehitettävää ja käytännön jalkautukset tulevat osoittamaan, mihin erityisesti pitää kiinnittää huomiota. Kokonaisvaltaiseen opintojen ohjaukseen olisi hyvä luoda selkeät ja toimivat rakenteet, ja tähän mahdollisesti kytkeä myös opintojen loppuvaiheen työnvälityksenkin osuus. Yritysyhteistyötä tulee edelleen tiivistää ja kannustaa opiskelijoita hakemaan harjoittelupaikkoja Suomesta paikallisista yrityksistä.

## LÄHTEET

Lantta, E. 2017. Tehokkaasti työelämään -hanke: Työnantajakyselyn tulokset. Lahden ammattikorkeakoulu ja Savonia-ammattikorkeakoulu. PDF-tiedosto.





# POSITIIVINEN VIRE SUOMEN KIELEN OPPIMISESSA

Jaana Kivivuori & Riikka Sandberg

This course gave me a stronger encouragement to keep learning Finnish and use Finnish language in everyday life as well in business.

– Khoa

## KIELTÄ ON TYÖSTETTÄVÄ INTENSIIVISESTI

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) kansallisen kielivarannon kehittämishdotuksessa on todettu, että suomalaisessa työelämässä tarvitaan suomen kielen taitoa. Kokemuksiemme mukaan kansainvälinen opiskelija motivoituu suomen kielen opiskeluun siinä vaiheessa, kun on päättänyt asettua Suomeen tai haluaa tehdä koulutustaan vastaavaa työtä. Aluksi monet opiskelijat toteavat, etteivät oikeastaan tarvitse suomen kielen taitoa, koska päivistäistilanteista selviää englannilla.

Viimeisen puolen vuoden aikana monet yritykset ovat antaneet ammattikorkeakouluille palautetta siitä, että suomen kielen taito on työmarkkinoilla tarpeellinen, vaikka yrityksen työkieli olisikin englanti. Yritykset ovat jopa valmiita järjestämään työntekijöilleen suomen kielen koulutusta, jotta työntekijä viihtyy Suomessa. Viimeistään kansalaisuutta tai työpaikkaa hakiessaan opiskelija kiinnostuu kielikysymyksestä. Miten opiskelijan motivaatio saadaan syttymään jo opintojen alkuvaiheessa?

Kilkas-hankkeessa etsitään toimivaa mallia kansainvälisten (kv-)opiskelijoiden ohjaukseen. Yhtenä olennaisena keskustelun aiheena on ollut kansainvälisten opiskelijoiden suomen kielen taidon kehittyminen. Opiskelijat tiedostavat tarvitsevänsä elävän kielen eli puhekielen oppimista. Suomen kielen opintojaksot on koettu usein hitaasti eteneviksi akateemisen kielitaidon opetusfoorumeiksi, mikä ei vastaa opiskelijan tarvetta saavuttuaan kotimaastaan Suomeen opiskelemaan ikäistensä nuorten pariin.

Opetuksessa on siirrytty kielioppipainotteisuudesta kommunikatiivisuuteen ja kielen merkitykselliseen käyttöön. Ammattikorkeakoulussa tämä voi tarkoittaa suoraan työelämätilanteita, joissa opiskelija tarvitsee suomen kieltä. Kielioppia ei ole heitetty romukoppaan, vaan rakenteen oppiminen tukee aikuisen kielenoppijan kielitaidon kehittymistä. Tähän tarvitaan kieliaineksen runsautta, toistoa, ilmiön sijoittamista eri konteksteihin ja taas harjoittelua.

Työelämä- ja päivittäistilanteiden harjoittelu on suomen kurssilla erittäin tärkeää. Maa-  
hanmuuttajataustainen työntekijä on suomalaisessa työyhteisössä kahden haasteen edessä:  
on hallittava suomeksi sekä ammatilliset että vapaammat vuorovaikutustilanteet, ja lisäksi  
on ymmärrettävä niiden taustalla vallitsevia kielellisiä ja kulttuurisia käytänteitä (Roberts  
2010, 211–227; Kalliokoski 2017, 94). Opettajalta vaaditaan kielitietoisuutta, jotta opiske-  
lijaa rohkaistaan käyttämään ja tuottamaan kieltä. Kielitaidon karttumiseksi opintoihin  
olisi nivottava suomen opintoja jokaisena lukukautena, jotta opiskelija saisi harjoitusta ja  
itsevarmuutta työelämätilanteita varten. Tilanteita on niin runsaasti, ettei muutama opin-  
tojakso riitä tarvittavien taitojen saavuttamiseen. Käytännössä sujuvan ja toimivan suomen  
kielen taidon saavuttamiseen voi kulua 10 vuotta.

Suomalaisen puhekielen ja kirjoitetun kielen ero on niin huomattavana, että molempien kie-  
lirekisterien opettelu on otettava huomioon jo heti opiskelun alusta lähtien. Selkeys, asialli-  
suus ja ymmärrettävyys määrittelevät julkishallinnon ammattilaisen kielitaitoa (Kalliokoski  
2017). Kun äidinkielen ei ymmärrä tarkoitusta vaan arvailee merkitystä, ymmärtämistä ei  
voi vaatia myöskään suomea toisena kielenä puhuvalta. Virkakielen rakenteiden ja ilmaisujen  
hallinnassa on kyse C-taitotasosta. Työelämässä korostetaan, että kv-opiskelijat tarvitsisivat  
toimivaa peruskielitaitoa, eurooppalaisen viitekehyksen mukaista B-taitotason kielitaitoa  
(ks. OPH 2017), joka tarkoittaa arjesta selviytymistä ja selkokielisen tekstin ymmärtämistä.

Kilkas-hankkeessa on koostettu suomen kielen materiaalipakettia A2-taitotason kielennoppijoil-  
le. Materiaalipakettiin on luotu erilaisia työelämän tilanteita, dialogeja, ja niitä muuntelemalla,  
esittämällä ja muilla toiminnallisilla oppimismetodeilla opiskelija harjaantuu käyttämään  
suomea. Ennen materiaalipaketin suunnittelemista Turun ammattikorkeakoulussa järjestettiin  
sekä keväällä että syksyllä 2017 opiskelijoille opintojakso Business Finnish Communication  
(BFC), suomen kielen, työkulttuurin ja työnhakutaitojen kurssi. Kielen työstäminen oli  
avainasemassa. Opiskelijoiden mielestä jokaisen kansainvälisen opiskelijan olisi osallistutta-  
va vastaavalle kurssille, ja samanlaisia kursseja toivottiin lisää. Vaikka opintojakson runko,  
materiaalit, harjoitukset, toiminnalliset metodit ja kompakti ryhmäkoko olivat kohdillaan,  
hienoja tuloksia ei olisi syntynyt ilman opiskelijoiden motivaatiota. Seuraavassa tarkastelemme  
opintojakson kevään 2017 toteutusta motivaation ja sen ylläpitämisen näkökulmasta.

## **OPPIMISEN ILON SYTYTTÄMINEN**

Aikuisen kielenoppiminen tapahtuu eri tavalla kuin lapsen kielenoppiminen. Lapsella on  
kielen oppimiseen synnynnäinen taipumus erityisesti kasvun herkkyyksikaudena, ja terve  
lapsi pystyy omaksumaan kaikki hänelle puhutut kielet (Hassinen 2014). Aikuisen kielen  
oppimisessa oleellisia elementtejä ovat motivaatio, tavoitteet ja se, millä tavoin kielelle  
altistutaan ja kuinka kieltä työsteetään. Kieltä ei opi, vaikka oppija eläisi kielen parissa,  
jos sosiokulttuurisia edellytyksiä ei ole. Altistuminen on välttämätöntä, mutta sen täytyy  
olla tietynlaista: kielen työstäminen on tärkeä osa kielitaidon karttumista. (Alanen 2000,  
108–109; Sundman 2014, 123–124.)



Kanadalaistutkijan Robert Gardnerin (Pietilän 2014 mukaan) tutkimuksien tuloksena motivaatioon sisältyy oppijan sitoutuminen, omaan oppimiseen asennoituminen ja oppimishalu. Tämän rinnalle on kahtena viime vuosikymmenenä tullut mukaan oppijan käsitys itsestään oppijana sekä sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Oppijan kiinnostus suomen kieleen tai kulttuuriin korreloi sisäisen motivaation kanssa. Kun tavoitteen saavuttaminen syntyy välinearvosta, esim. työpaikan saamiseksi, ollaan tekemisissä ulkoisen motivaation kanssa. Sisäisen motivaation on havaittu lisääntyvän, kun opiskelijalla on mahdollisuus vaikuttaa opittaviin asioihin tai oppimisprosessiin. Oppijalla on myös taipumus selittää menestystään tai epäonnistumistaan. Sekä liian helpot että liian vaikeat tehtävät laskevat motivaatiota. Nykyään motivaatiota tarkastellaan dynaamisena ilmiönä, jolloin motivaatio vaihtelee hetkittäin, ja oppijan ihanneminänä, joka tarkoittaa sitä, millainen oppija haluaisi olla ja mitä hän haluaisi osata. (Pietilä 2014, 49–54.)

Yksilölliset erot tulevat esille toisen kielen oppimisessa motivaation lisäksi oppimisstrategioiden hyödyntämisessä. Opiskelupaine pienenee, kun ymmärtää ympäristön kieltä ja tapaa toimia. Kieltä opitaan vuorovaikutuksessa. Lisäksi tarvitaan kannustava ilmapiiri ja tarpeeksi vaativaa suullista tuottamista. Kun kielenkäyttäjät miettivät yhdessä kielen muotoa ja sisältöä sekä testaavat ja tuottavat merkityksiä, he rakentavat kielitaitoaan. (Ks. Järvinen 2014, 74.) Mikä on sopivan vaativaa suullista kielitaitoa?

Ennen BFC-kurssin ensitapaamista jokainen kurssille haluava opiskelija lähetti opettajalle suomeksi ja englanniksi sähköpostin, jossa piti esitellä itsensä ja kertoa suomen taidoistaan ja omista unelmistaan. Sähköposti toimi kuin hakemuksena, jonka avulla kurssin vetäjä sai hyvää tietoa opiskelijoiden kielitaidosta, tavoitteista ja motivaatiosta.

Motivaatio ilmeni tunneilla opiskelijoiden aktiivisuutena. Jokaisella oli aitoa halua oppia ja jäädä Suomeen. Suurimmalla osalla oli Suomessa jo perhe tai parisuhde, jossa toinen aikuinen, kantasuomalainen tai ei, kävi töissä. Toinen motivoiva syy löytyi mieltymyksistä, sillä opiskelijat olivat kiintyneet Suomeen. He arvostivat suomalaista koulutusta ja työelämää ja halusivat osaksi sitä. Osa haaveili myös kansainvälisestä urasta, ja Suomi koettiin sopivaksi ympäristöksi uran alkutaipaleelle.

Suomi on hyvin systemaattinen kieli, mutta vaikeus tulee esille silloin, kun suomen kielen piirteellä ei ole vastinetta oppijan omassa kielessä. Ongelmat liittyvät tavallisesti sekä sanaston oppimiseen että rakenteeseen. Siitä on huomattava etu, että opettaja tuntee oppijan kielen rakenteen.

Motivoitunut opiskelija on usein oppinut kieltä epämuodollisissa tilanteissa ja innostuu etsimään itselleen mentorin tai kielivalmentajan, joka voi olla suomen kielen opettaja tai kuka tahansa lähipiirissä oleva suomen kielen taitoinen henkilö. Naapurin avulla oppii puhekieltä. Ammattikorkeakouluissa opetus rakennetaan toiminnallisesta lähtökohdasta, jolloin kielenkäyttötilanteet ovat oppimisen keskiössä. Opetuksessa kuljetetaan rinnakkain sekä kirjoitetun että puhutun kielen aineksia.

## MOTIVAATION YLLÄPITÄMINEN

Motivaatio ja mielihyvä aktivoivat samoja aivoalueita (Nummenmaa 2017, 35–36), mikä selittää motivaation dynaamisuutta. Pelko ja ahdistus lamauttavat, subjektiiviset asenteet saattavat estää tai edistää oppimista, ja oppimisen ilo luo positiivista kierrettä.

Opiskelijan oma motivaatio tukee kielenopiskelua. Kielitaidon kehittymisen esteenä on usein asenne tai luutunut käsitys omista kyvyistä:

- *jäisin, jos kieli olisi helpompi*
- *jäisin, jos olisi töitä*
- *olen vielä 10 vuoden kuluttua samassa tilanteessa.*

Muisti, erityisesti työmuisti – kapea pullonkaula – vaatii toistuvia harjoitteita, ennen kuin asia tallentuu säilömuistiin. Asiat ja käsitteet verkottuvat. Hermoverkosto takaa oppijalle laajemman tiedon – passiivisen kielitaidon – ja kyvyn ymmärtää, vaikkei käsitteillä olekaan täydellistä vastaavuutta. Hermoverkostoa voi kehittää toistojen ja pelaamisen avulla. Pelaaminen onkin kielen oppimisessa oivallinen metodi, sillä sen avulla opitaan erilaisia taitoja opittavan asian lisäksi: yhteistyötaitoja, tunteiden hallintaa ja jopa improvisaatiota.

BFC-opintojaksolla keskustelutaitoja hiottiin pelien avulla. Peleissä pääsi harjoittelemaan mahdollisimman aitoja tilanteita, esimerkiksi puhelinkeskustelua, tapaamisen sopimista ja sovittamista sekä oman mielipiteen ilmaisemista. Kahvipöytäkeskustelutaitoja harjoiteltiin, kun opiskelijoiden täytyi reagoida erilaisiin keskustelunaloituksiin tai aloittaa keskustelu itse. Pelien avulla opiskelijat kerryttivät myös työelämätietoutta. Noppapelien avulla avattiin olennaisia käsitteitä, kuten ”mikä on TES?” tai ”mikä on määräaikainen työsopimus?”.

Pelit harjoittavat opiskelijaa löytämään impulsiivisesti keinoja ilmaista itseään keskusteluharjoituksissa. Opintojaksolla ryhmää pystyi myös helposti jakamaan pienryhmiin, jos edistyneemmät suomen oppijat halusivat enemmän haastetta. Kun peleissä tuli vastaan hankaluuksia, asioita opiskeltiin yhdessä.

I enjoyed the game with the dice. When it started, I was sure I would hate it and was thinking to leave the class because it was challenging to think of what to say but it helped to just try and test what Finnish I can say under pressure and in answer to important questions. From participating I learned good phrases from my classmates and even came up with good answers of my own.

– Jessica

Itsensä likoon laittaminen kauhistuttaa, mutta turvallisessa ja tutussa ryhmässä opiskelijat eivät luovuta yhtä helposti. Palautteen mukaan sekä pelit että simulaatiot olivat oppimiskokemuksina opintojakson antoisimpia. Juuri näissä harjoituksissa kieltä työestetään.

Suomalaiset yritykset rekrytoivat huippuosaajia ulkomailta. Vaikeutena on usein säilyttää Suomen vetovoima. Koska ulkomailta palkatut työntekijät eivät ymmärrä kieltä ja kulttuuria, viimeistään kaamos tuo masennuksen. Masennuskaan ei kuitenkaan ole este opiskelulle, mikä tuli esille BFC-opintojaksolla: vaikka kaikki muu opiskelu oli tauolla, opiskelija halusi suoriutua suomen kielen opintojaksosta, koska koki sen omakseen. Opinto-ohjaajan toiminnan rinnalla psykologin ohjaus saattaa olla tarpeen ympäristön kulttuurin ovien avaamiseksi. Kokenut opettaja tietää, että oppimisen ohjaaminen on hienovaraista toimintaa. Oppimistulokset kasvavat, kun hyödynnetään tiimityötaitoja, vuorovaikutustaitoja, kuuntelemisen taitoa ja kulttuurierojen pohtimista.

Lukutaitoa kehitettiin käsi kädessä puhumisen taidon kanssa jakamalla Business Finnish Communication -opintojakso puhumisen ja kirjoittamisen päiviin. Kirjoittamisen päivinä voitiin keskittyä oman CV:n ja työhakemuksen luomiseen ja hiomiseen, jolloin opettaja pystyi luokassa kierrellessään auttamaan jokaista henkilökohtaisesti. CV:t tuotiin tunnille myös näytille vertaispalautetta varten. Opettajan tavoitteena oli auttaa jokaista löytämään vakuuttavia fraaseja ja ikään kuin omaa suomalaista ääntään. Kurssin vetäjällä on oltava aitoa halua auttaa, hiljaista tietoa työnhaun trendeistä ja kliseistä sekä intohimoa suomen kieleen: opiskelijan teksti on saatava kuulostamaan ja näyttämään hyvältä. Esimerkiksi amerikkalaista jalkapalloa harrastava David oli kirjoittanut, kuinka hän puhkeaa kukkaan paineen alla. Vaikka lause oli sinänsä hieno, Davidin persoona ei istunut puhkeavan kukan metaforaan. Virke muotoiltiin uudelleen, ja Davidin CV:hen päättyi lopulta ilmaisu kukoistan paineen alla.

Raakaversioita lukemalla opettaja saa myös arvokasta tietoa siitä, millaisia kielenhuoltoon ja kielioppiin liittyviä asioita on hyvä käsitellä yhdessä tunnilla. Tällainen täsmäopetus motivoi, koska opiskelija kokee, että opetettavat asiat on valittu häntä varten.

## **TÄMÄ KURSSI ON MINUA VARTEN**

BFC-kurssin kruunasi työhaastatteluharjoitus, jonka tavoitteena oli sysätä opiskelijoita miettimään omia vahvuuksiaan: Mitä minä osaan? Miten voin kertoa taidoistani? Mitä hyötyä minusta on yritykselle? Simulaatiota varten opiskelija etsi verkosta houkuttelevan työpaikkailmoituksen, loi kohteliaan ja vakuuttavan sähköpostin rekrytoijaa varten ja liitti mukaan CV:n sekä työhakemuksen. Haastattelijana oli toinen suomen kielen opettaja tai opiskelija toiselta kurssilta.

I've never thought I could do a whole job interview in Finnish.

– Khoa



Työhaastattelua varten harjoiteltiin kysymyspatteriston avulla, mutta huomiota kiinnitettiin myös sanattomaan viestintään. Kurssilla käsiteltiin esiintymisjännityksen tarkoitusta ja kehonkieltä. Itse simulaation aikana harjoiteltiin tarkemmin avoimia asentoja, silmiin katsomista sekä kättelyä. Haastattelusimulaatiossa yhden opiskelijan leuka ja katse painuivat alas, sillä intialaisessa kulttuurissa opettajan edessä tekeydytään pieneksi. Kulttuurien eroavaisuuksista on hyvä puhua, jotta opiskelija tulee tietoiseksi siitä, millä tavalla suomalaisessa työelämässä ollaan.

Lähes joka viikko käytiin läpi jokin työnhakuun tai suomalaiseen työelämään liittyvä asia, jotta suomalainen kulttuuri tulisi tutummaksi. Yritysvierailusta saimme vinkkejä itsensä brändäämiseen, LinkedIn-profiilin editoimiseen ja oman verkkokaupan perustamiseen. Ammattikorkeakoulussa opettaminen tapahtuu tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa, mutta kv-opiskelijoille on haaste ottaa kontaktia yrityksiin. Vierailun jälkeen yksi opiskelija otti kuitenkin yritykseen yhteyttä, jäi mieleen ja teki lopulta harjoittelun ja opinnäytetyön saman katon alla.

Kymmenestä opiskelijasta kolme saikin jo ennen kurssin päättymistä harjoittelupaikan suomalaisesta yrityksestä. Kursseilla luotujen tekstien siivittämänä loput uskalsivat hakea kesätöitä. Taannoin myös yksi opiskelija viestitti opettajalle, että on päässyt vihdoinkin maahan tuomaan tuotteita suomalaiseen yritykseen, ja toinen kertoi päässeensä työhaastatteluun.

## **TAVOITTEENA PRAGMAATTINEN KIELITAITO**

Business Finnish Communication -konsepti toimi hyvin, koska opiskelijoilla oli motivaatiota oppia, ja he saivat runsaasti tukea toisiltaan ja opettajalta. Positiivinen vire syntyi siitä, että opintojakso oli opiskelijoille yksilöity ja jokainen koki opintojakson omakseen. Ajankohtaiset aiheet edesauttoivat hyvää virettä, esimerkiksi video-CV:n hyvien ja huonojen piirteiden kartoittamisessa käytettiin apuna silloin ajankohtaisia kuntavaaliehdokkaiden esittelyvideoita. Nopea palaute oli myös suuri etu, ja se rytmitti jokaisen opiskelijan työskentelyä taitotasosta riippumatta.

Ammattikorkeakoulun kielen oppimisen tavoitteena on pragmaattinen kielitaito eli kielen käyttäminen eri työelämän tilanteissa. Kielen oppimiseen liittyy myös kulttuurin käsittäminen eri konteksteissa. (Ks. Pyykkö 2014, 198.) Opintojakson räätälöinti asettaa tosielämässä haasteita opettajalle niukkoina aikoina, ja tuntien monipuolisuus lähtee usein opettajan omasta motivaatiosta. Opettajan intuitiivinen tietoisuus opiskelijoiden motivaatiosta pitää yllä jaksamista, tavoitteiden saavuttamista ja oppimistuloksia.

Monimerkityksisiä sanoja on hyvä käydä läpi esimerkiksi huumorin keinoin: suomen kieli on rikas, ei hankala. Suomen kieli on pullollaan monimerkityksisiä sanoja, ja pienillä muutoksilla sanasta voi kuoriutua täysin toinen. Klassisena esimerkkinä toimivat verbit tappaa

ja tavata: *minä tapaan hänet ja tapan hänet*. Opiskelijalle voi aiheuttaa ihmetystä myös esimerkiksi sana *istua*: Vaate voi *istua* hyvin siinä missä tuolillakin voi *istua*. Myös pienillä kielen elementeillä, kuten sijapäätteillä, voi muuttaa radikaalisti merkitystä: opiskelija oli kirjoittanut CV:hen, että *myin tuotteita messussa*, vaikka hän tarkoitti *messuilla*.

Motivaation säilymiseen opintojakson aikana oli yhtenä tekijänä ehdottomasti ryhmäkoko, joka edisti oppimista. Kevään BFC-opintojaksolla opiskelijoita oli kymmenen. Pienen ryhmän etuja ovat tiiviimpi vuorovaikutus ja jatkuva palaute. Opiskelijat kokivat, että pienessä ryhmässä oli turvallisempaa harjoitella uusia asioita. Introvertiksi itsensä mieltävä opiskelija oli erityisen kiitollinen pienestä ryhmästä.

Opintojakson opettaja oli iltaisin tavoitettavissa, joten opiskelija sai palautetta ja apua teksteihinsä aivan kuin kädestä pitäen. Sopiva määrä ohjausta on otettava huomioon opettajan jaksamista ajatellen. Edistyneiden opiskelijoiden vertaispalaute koettiin arvokkaaksi. Myös opettaja voisi antaa enemmän palautetta kasvotusten, koska osapuolet voivat tulkita kirjoitetun palautteen eri tavoin.

Opiskelijapalautteen mukaan kurssi oli antanut rohkeutta, itsevarmuutta ja taitoja itsensä ilmaisuun työelämään liittyvissä tilanteissa.

We learnt lots of new words about business field, how to search for a job and to apply, how to make CV and työhakemus, how to conduct job interview, how to perform.

– Aytan

Kokemuksemme mukaan päästään parhaimpiin tuloksiin, kun suomen kielen oppiminen nivoutuu opintoihin ja sijoittuu opintojen kaikkiin vaiheisiin. Kielen oppimiseen tarvitaan aikaa, koska suomen kielen rakenne poikkeaa indoeurooppalaisten ja Aasian kielten rakenteesta. Suomen kieli rakentuu kuitenkin loogisesti. Kieliympäristössä selkosuomen puhuminen helpottaa opiskelijan kielitaidon kehittymistä eri tilanteissa muissakin opintoihin liittyvissä asioissa.

Haasteellinen tilanne on myös korkeakouluihin päässeillä opiskelijoilla, joilla suomi on toisena kielenä. Näiden S2-opiskelijoiden kielitaito ei ole ollut lukiossa sitä, mitä on kuviteltu. Ammattikorkeakoulussa myös nämä S2-oppijat, jotka kirjoittavat opinnäytetyönsä suomeksi, tarvitsevat erityistä ohjausta. Vaikka Kilkas-hankkeessa on kiinnitetty huomiota vain kansainvälisiin opiskelijoihin, S2-oppijat ovat omalla tavallaan tuomassa kansainvälisyyttä suomalaisiin oppimisympäristöihin. Näiden opiskelijoiden tilanteeseen on alettu kiinnittää huomiota järjestämällä mm. korkeakouluihin valmentavia koulutuksia.

Implisiittinen sosiaalistuminen ei välttämättä näytä lähtevän käyntiin kansainvälisessä opiskelijajoukossa, vaikka se on pragmaattisen kielitaidon edellytys. Opiskelijalta saattaa puuttua tietoisuus niistä taidoista tai tiedoista, joita hän tarvitsee kielitaitonsa kehittämiseksi. Toimivan ja monipuolisen suomen kielen taidon kehittymiseksi opiskelija tarvitsee verkoston, jossa opettajan, naapurin ja työkaverin apu ovat kaikki tarpeellisia.

## LÄHTEET

Alanen, R. 2010. Vygotsky, Van Lier ja kielenoppiminen: sosiokulttuurinen viitekehys kielellisen tietoisuuden ja vieraan kielen oppimisen tutkimuksessa. Teoksessa Kalaja, P. & L. Nieminen (toim.) 2000. Kielikoulussa – kieli koulussa. AFinLAn vuosikirja 2000. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisu no. 58. Jyväskylä. s. 95–120. Saatavissa: <file:///C:/Users/Tuula/Downloads/59844-1-63394-1-10-20161202.pdf> [viitattu 21.12.2017].

Hassinen, S. 2014. Miten lapsesta kasvaa monikielinen. Kielikasvatusfoorumi 28.10.2014. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/162271\\_Hassinen.pdf](http://www.oph.fi/download/162271_Hassinen.pdf) [viitattu 21.12.2017].

Järvinen, H.-M. 2014. Katsaus kielenoppimisen teorioihin. Teoksessa Pietilä, P. & Lintunen, P. (toim.) 2014. Kuinka kieltä opitaan. Opas vieraan kielen opettajalle ja opiskelijalle. Helsinki: Gaudeamus, 68–88.

Kalliokoski, J. 2017. Virkakielen ihanteet ja kielen omistajuus: S2-näkökulmia julkishallinnon kielenkäyttöön. Teoksessa Latomaa, S.; Luukka, E. & Lilja, N. (toim.) 2017. Kielitietoisuus eriarvoistuvassa yhteiskunnassa – Language awareness in an increasingly unequal society. AFinlan vuosikirja 2017. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisu nro 75. Jyväskylä, 92–113.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Monikielisyys vahvuudeksi. Toimenpide-ehdotukset Suomen kansallisen kielivarannon kehittämiseksi. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://minedu.fi/documents/1410845/5875747/Monikielisyys\\_tiivistelm%C3%A4.pdf/74e274e1-c76b-437d-95ba-f1a88f80adc0](http://minedu.fi/documents/1410845/5875747/Monikielisyys_tiivistelm%C3%A4.pdf/74e274e1-c76b-437d-95ba-f1a88f80adc0) [viitattu 15.12.2017].

OPH = Opetushallitus 2017. Kielitaidon tasojen kuvausasteikko. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.edu.fi/download/119698\\_taitotasot.pdf](http://www.edu.fi/download/119698_taitotasot.pdf) [viitattu 15.12.2017].

Pietilä, P. 2014. Yksilölliset erot kielenoppimisessa. Teoksessa Pietilä, P. & Lintunen, P. (toim.) 2014. Kuinka kieltä opitaan. Opas vieraan kielen opettajalle ja opiskelijalle. Helsinki: Gaudeamus, 45–67.

Pyykkö, R. 2014. Kulttuuri kielenopetuksessa. Teoksessa Pietilä, P. & Lintunen, P. (toim.) 2014. Kuinka kieltä opitaan. Opas vieraan kielen opettajalle ja opiskelijalle. Helsinki: Gaudeamus, 188–203.

Roberts, C. 2010. Language socialization in the work place. *Annual Review of Applied Linguistics*, 30, 211–227. Saatavissa: <https://www.cambridge.org/core/journals/annual-review-of-applied-linguistics/article/language-socialization-in-the-workplace/39D0D0A4F5FB9A652CA8A8B2D77109C7> [viitattu 19.12.2017].

Sundman, M. 2014. Kuinka kielioppia opitaan ja opetetaan. Teoksessa Pietilä, P. & Lintunen, P. (toim.) 2014. Kuinka kieltä opitaan. Opas vieraan kielen opettajalle ja opiskelijalle. Helsinki: Gaudeamus, 114–137.





# KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN OHJAUS

Elina Halonen & Päivi Uitti

## JOHDANTO

Vuonna 2016 ammattikorkeakouluissa aloitti opintonsa reilut 3000 ulkomaalaista opiskelijaa, joista noin 2750 ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa ja noin 260 ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa (Vipunen 2017a). Samana vuonna ulkomaalaiset opiskelijat suorittivat ammattikorkeakouluissa reilut 1800 tutkintoa (Vipunen 2017c).

Vuosi valmistumisen jälkeen ulkomaalaisista opiskelijoista vain noin 30 % on päätoimisessa työsuhteessa Suomessa. Noin kolmannes heistä on palannut takaisin kotimaahansa, mutta vain noin 7,5% on työttömänä Suomessa. (Vipunen 2017b.)

Opinto-ohjauksella voidaan vaikuttaa siihen, miten opiskelijan opinnot etenevät ja millaiset työnhakuvalmiudet hänellä on valmistuessaan. Opinto-ohjauksen tavoitteeksi onkin useimmissa ammattikorkeakouluissa määritelty opiskelijan opintojen edistymisen, ammatillisen kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen. Myös koulutusta, opintoja ja uraa koskevien valintojen ja päätösten tukeminen sekä opiskelijan toimintakyvyn, elämänhallintataitojen, itsetuntemuksen, itseluottamuksen, psyykkisen ja fyysisen terveyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen mainitaan usean ammattikorkeakoulun ohjauksen tavoitteissa. Ammattikorkeakouluissa opiskelija saa ohjausta opintojen alkuvaiheesta valmistumiseensa saakka, ja tiivistäen voidaan sanoa, että opinto-ohjauksen päätavoitteena ovat sujuvasti etenevät opinnot ja hyvinvoiva opiskelija.

Opinto-ohjaus voi olla tiedottamista, ryhmäohjausta ja henkilökohtaista ohjausta. Periaatteessa kaikki henkilökunnan jäsenet toimivat osaltaan opiskelijoiden ohjaajina, vaikka ohjaus on suurimmalta osalta opinto-ohjaajien, tutor-opettajien ja opiskelijavastaavien vastuulla. Useimmissa ammattikorkeakouluissa on opinto-ohjaukseen liittyviä opintojaksoja, joiden sisältöihin kuuluvat mm. opiskelutaidot, koulun ja koulutusohjelman käytänteet, urasuunnittelu ja työelämäntuntemus. Opintojaksojen laajuudet vaihtelevat 1 opintopisteestä 5 opintopisteeseen.



## OHJAUKSEN TOIMIJAT, SISÄLTÖ JA TAVOITTEET

Eri ammattikorkeakouluissa ohjaus on järjestetty eri tavoin. Joissain kouluissa ohjauksesta vastaavat opinto-ohjaajien lisäksi tutor-opettajat ja/tai opiskelijavastaavat. Muutamissa kouluissa on tarjolla myös kuraattorin palveluita sekä terveydenhuollon kautta opiskelijapsykologin palveluita. Osa ammattikorkeakouluista tarjoaa myös henkilökohtaista urasuunnittelua ja työhakuneuvontaa ura- ja rekrypalvelupisteillä.

Opiskelijatutorit tekevät saapuvien ulkomaalaisten opiskelijoiden kanssa suuren työn. He usein vastaanottavat ulkomaalaiset opiskelijat jo juna-asemalla, auttavat löytämään asuntolaan ja näyttävät tärkeimmät paikat (kauppa, reitti koululle, bussipysäkit yms.) jo ennen koulun alkua. Koulun alkaessa he toimivat tärkeinä tukihenkilöinä uusille opiskelijoille, joille he selittävät niin koulun sääntöjä ja toimintatapoja kuin suomalaisen kulttuurin erityispiirteitä. Koska opiskelijatutorit ovat itsekin opiskelijoita, uuden kansainvälisen opiskelijan on helppo lähestyä heitä myös pienten arkisten ongelmien kanssa. Opiskelijatutoreiden toiminnan tavoitteena on tehdä saapuminen ja opintojen aloittaminen helpommaksi ja jouhevammaksi sekä auttaa sopeutumaan paikkakunnalle ja löytämään kaikki tarvittavat palvelut ja paikat. He ovat toki käytettävissä myös myöhemmin ensimmäisen opiskeluvuoden aikana.

Opinto-ohjauksen opintojaksot ovat kaikille opiskelijoille pakollisia opintojaksoja. Niiden sisältö ja ajoitus vaihtelevat ammattikorkeakouluittain. Joissain ohjauksellisia kursseja on tarjolla vain opintojen alkuvaiheessa ja joissain koko opintojen ajan. Opiskelijan kannalta olisi järkevää, jos opinto-ohjaukselliset opintojaksot jakaantuisivat koko opiskeluajalle, vaikka painotus olisikin opintojen alkuvaiheessa. Silloin niissä voidaan käsitellä kulloinkin ajankohtaisia teemoja, esimerkiksi alkuvaiheessa panostaa ryhmäytymiseen ja opiskelustrategioihin, työharjoittelun lähestyessä käydä läpi työpaikan hakemiseen liittyviä suomalaisia erityispiirteitä ja valmistumisen kynnyksellä tutustua jatko-opiskelumahdollisuuksiin.

Henkilökohtaisella ohjauksella on opiskelijalle iso merkitys varsinkin silloin, jos hänellä on vaikeuksia elämänhallinnassa tai opintojen etenemisessä. Kansainvälisellä opiskelijalla voi olla hyvin pieni ystäväpiiri Suomessa, ja silloin opinto-ohjaajan voi olla ainoa opiskelijaa eteenpäin tsemppaava taho. On myös erityisen tärkeää, varsinkin opintojen alkuvaiheessa, että opiskelijalla on tuttu opinto-ohjaaja tai tutor-opettaja, jolta voi tulla kysymään pieniäkin ihmetyksen aiheita.

Tyypillisesti henkilökohtaisessa ohjauksessa käydään läpi opiskelijan henkilökohtaisia opiskelu- ja uratavoitteita, laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ja seurataan suunnitelman toteutumista. Suunnitelmia päivitetään aina tarvittaessa. Jos opiskelijalla on haasteita opinnoista selviytymisessä, elämäntilanteessa, terveydentilassa tai sosiaalisissa suhteissa, opinto-ohjaaja on usein se ensimmäinen auttava taho, joka tarvittaessa ohjaa eteenpäin esimerkiksi opiskelijaterveydenhuollon piiriin.

Opinto-ohjaajan luokse tulevalla opiskelijalla on usein rästiin jääneitä opintosuorituksia, ongelmia ajanhallinnassa ja/tai aikataulujen laadinnassa, epävarmuutta siitä, mitä opintojaksoja hänen kannattaisi valita tai vaikeuksia joissain tietyissä aineissa, esimerkiksi kielissä tai matematiikassa. Kaikissa ammattikorkeakouluissa ei vielä ole kuraattorin tai koulupsykologin palveluita, mutta kokemuksemme mukaan niille olisi kysyntää myös kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa.

## **MITEN KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN OHJAAMINEN EROAA SUOMALAISEN OPISKELIJAN OHJAAMISESTA?**

Ammattikorkeakouluissa on samat ohjauspalvelut tarjolla kaikille opiskelijoille. Ohjauksen tarve vaihtelee runsaasti eri opiskelijoiden välillä: jotkut ovat hyvin itsenäisiä ja omatoimisia opinnoissaan, jotkut toiset tarvitsevat runsaasti tukea koko opintojensa ajan kansallisuudesta ja taustastaan riippumatta.

Kansainvälisten opiskelijoiden ohjaamiseen liittyy kuitenkin tiettyjä erityispiirteitä ja erilaisia haasteita kuin suomalaisten opiskelijoiden ohjaukseen. Tämä johtuu siitä, että heidän elämäntilanteensa on hyvin erilainen kuin suomalaisen opiskelijan elämäntilanne. Suomalainen opiskelija on ehkä muuttanut toiselle paikkakunnalle ja ensimmäistä kertaa omaan kotiin pois vanhempiensa luota – kansainvälinen opiskelija on muuttanut toiseen maahan tai maanosaan, toiseen kulttuuriin ja useimmiten todella kauas omasta perheestään, omasta kielialueestaan ja omasta kulttuuristaan. Osa opiskelijoista on saattanut tulla Suomeen turvapaikanhakijoina, ja heidän traumaattinen taustansa saattaa vaikuttaa opintojen kulkuun.

Suomalaiset opiskelijat ovat tottuneita suomalaiseen koulukulttuuriin, suomalaiseen tapaan opettaa ja opiskella. Kansainväliset opiskelijat eivät ehkä ole koskaan aiemmin käyttäneet virtuaalisia oppimisympäristöjä, tehneet opintoja ryhmässä tai olleet itse vastuussa opinnoistaan, niiden suunnittelusta ja etenemisestä. He tarvitsevat tukea uusien opiskelutapojen oppimisessa erityisesti opintojen alkuvaiheessa, mutta myös opinnäytetyön tekemisessä.

## **OHJAUKSEN HAASTEITA**

Kun ulkomaalainen opiskelija saapuu Suomeen opiskelemaan, hän käy läpi kulttuurishokin vaiheet, jotka esimerkiksi Friskiä & Tulkkia (2005, 55–57) mukaillen voidaan jaotella näin:

1. Kuherruskuukausi: Opiskelija on innoissaan uusista mahdollisuuksistaan. Kaikki uuteen maahan ja kulttuuriin liittyvä näyttäytyy mielenkiintoisena ja hienona. Opiskelija on kiinnostunut kulttuurista, kielestä, ihmisistä ja suhtautuu kokemaansa hyvin positiivisesti.
2. Sokin kynnysvaihe: Opiskelija alkaa kaivata kotimaataan, perhettään ja kotimaahan jääneitä ystäviään. Pienetkin negatiiviset asiat alkavat ärsyttää ja suomalaisen kulttuurin ja yhteiskunnan huonot puolet ja käytännön ongelmat alkavat tuntua isommilta kuin positiiviset asiat.

3. Sopeutuminen: Vähittäinen sopeutuminen uuteen ympäristöön ja uusiin tapoihin toimia.
4. Kotikulttuuriin palaamisen aiheuttama uusi sokki, sopeutuminen.

Ohjauksen näkökulmasta kulttuurisokki on haasteellinen ilmiö. Muutos alkuvaiheen innostuksesta koti-ikävään tapahtuu pikkuhiljaa. Kun koti-ikävä alkaa vaivata syksyllä opintonsa aloittaneita opiskelijoita, Suomen syksy on pimeimmillään ja pimeys saattaa saada olotilan tuntumaan vielä kurjemmalta. Usein koti-ikävä näyttäytyy väsymyksenä, voimattomuutena, uupumuksena ja stressinä. Moni opiskelija saa fyysisiä oireita, esimerkiksi nukkumisvaikeuksia tai ruokahaluttomuutta. Tällöin on tärkeää, että opiskelija kertoo koti-ikävästään kavereilleen tai opinto-ohjaajalleen, jotta opiskelija voidaan ajoissa ohjata ammattiavun piiriin.

Koti-ikävästä kertominen ei ole aina kovin helppoa, varsinkaan aasialaisille opiskelijoille. Heidän kulttuurissaan on tärkeää säilyttää kasvonsa. Vanhemmat ovat lähettäneet lapsensa länsimaihin opiskelemaan isoin odotuksin, ja he odottavat lapsensa sopeutuvan ja menestyvän. Koti-ikävästä kertominen voi tuntua pettymyksen tuottamiselta omalle perheelleen. Moni opiskelija ei kerrokaan ikävästään kotiväelleen, vaan antaa heidän olettaa, että kaikki on hyvin. Opiskelijalla voi näistä kulttuurieroista johtuen olla hyvin isoja sisäisiä ristiriitoja, jotka vaikuttavat kykyyn keskittyä ja opiskella.

Motivaation puute suomen kielen opinnoissa: Ohjauksella voidaan vaikuttaa siihen, miten paljon opiskelija panostaa suomen kielen opintoihin, jotka usein ovat heti opintojen alussa. Opiskelija ei opintojen alkuvaiheessa vielä ymmärrä suomen kielen taidon tärkeyttä työ- ja harjoittelupaikan saamisessa. Moni kansainvälinen opiskelija saattaa opintojensa alkuvaiheessa ajatella, ettei ylipäättään tarvitse suomen kieltä lainkaan. Hän selviää koulussa ja kaveripiirissä englannin kielellä ja jos hänellä on tavoitteena vain suorittaa tutkinto ja palata sen jälkeen kotimaahansa, hän ei näe suomen kielen opiskelun hyödyllisyyttä. Joskus kuitenkin suunnitelmat muuttuvat ja opiskelija päätyykin jäämään Suomeen. Tällöin hänen suomen kielen taitonsa ei riitä työllistymiseen ja hänen on mentävä suomen kielen intensiivikursseille, jotta hän voisi työllistyä ja elättää itsensä.

Lukukausimaksujen tultua voimaan (syksyllä 2017 aloittaneet EU:n ulkopuolelta tulevat opiskelijat) monella opiskelijalla voi olla taloudelliset paineet suorittaa tutkinto mahdollisimman nopeasti. Opinnot tulisi suorittaa tietyssä järjestyksessä, mutta opiskelija haluaa ottaa syventäviä kursseja jo ensimmäisenä lukuvuonna, jotta voi valmistua esimerkiksi kolmessa vuodessa. Suomen kielen taito ei ole riittävän hyvää, jotta opiskelija voisi suorittaa työharjoitteluaan osa-aikaisessa työssä opintojensa ohella. Tällöin hän päätyy usein helpoimpaan ratkaisuun ja hankkii kesätyöpaikan kotimaastaan ja kotiseudultaan. Tämä ei ole opiskelijan urakehityksen ja ammattitaidon kehittymisen kannalta aina kaikkein paras vaihtoehto.

Joskus kansainvälisen opiskelijan englannin kielen taito on niin heikko, että se vaikeuttaa sekä opintoja että ohjausta. Koska opintojen alkuvaiheessa tulee runsaasti tietoa niin kulttuurista kuin opinnoistakin, on tärkeää, että opiskelija ymmärtää ja sisäistää nämä tiedot. Jos hänelle jää puutteellisen kielitaidon vuoksi epäselväksi opintojen suorittamiseen liittyviä asioita, hän putoaa heti alussa helposti kärryiltä. Heikko kielitaito myös vaikeuttaa ryhmäytymistä ja uusien kavereiden löytämistä ja tekee siten opiskelijan arkielämästäkin haasteellista. Yksinäisyys saattaa johtaa masennukseen, joka puolestaan vaikuttaa negatiivisesti opinnoista selviytymiseen.

Koska vanhemmat useimmiten maksavat kansainvälisen opiskelijan opinnot, he ovat ehkä vaikuttaneet vahvasti myös siihen, mitä ja mihin kouluun opiskelija hakee opiskelemaan. Tällöin saattaa käydä niin, että opiskelijalla ei ole sisäistä motivaatiota opiskeluun. Opiskelija ehkä olisi halunnut opiskella musiikkia, mutta vanhempien mielestä on hankittava ensin oikea ammatti. Tai opiskelija olisi ehkä halunnut toiselle paikkakunnalle, jossa hänellä on jo valmiiksi sukulaisia tai tuttuja, mutta ei olekaan päässyt sisään haluamaansa oppilaitokseen. Hän voi tämän vuoksi suhtautua negatiivisesti kouluun ja uuteen kotipaikkakuntaansa, vaikka asiat olisivat muuten hyvin.

Haasteita syntyy myös silloin, jos vanhempien taloudelliset olot muuttuvat opiskelijan opintojen jo alettua eivätkä he pysty enää tukemaan opintoja taloudellisesti. Tällöin opiskelijan on käytävä töissä opintojensa ohessa rahoittaakseen elämänsä Suomessa ja pystyäkseen maksamaan mahdollisen lukuvuosimaksunsa. Koska varsinkin opintojen alkuvaiheessa opiskelijan suomen kielen taidon puute vaikuttaa työpaikan saantiin, opiskelijat työskentelevät usein yöaikaan esimerkiksi siivousalalla tai postinjakajina. Yötyö näkyy päivällä opiskelijan väsymisenä ja opintosuorituksia jää helposti rästiin.

Kansainväliset opiskelijat suhtautuvat yleensä opintoihinsa kunnianhimoisesti mutta arvosanakeskeisesti. Opintopisteiden karttuminen ja kurssiarvosanat saattavat olla tärkeämpiä kuin oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Tähän vaikuttaa varmaan sekä aiempi koulutustausta että opiskelukulttuuri omassa maassa. Joissain maissa jatko-opintoihin vaaditaan kiitettävä arvosana kaikista opintojaksoista, joten jos opiskelijalla on tavoitteena jatkaa maisteriopintoihin omassa kotimaassaan, opiskelupaikkaan tarvittava eriomainen koulumenestys aiheuttaa stressiä koko opiskelujen ajan. Myös vanhempien toiveilla ja odotuksilla on vaikutusta. Myös monessa ammattikorkeakoulussa opintomenestykseen sidottu apurahajärjestelmä luo paineita suoriutua opinnoista hyvillä arvosanoilla.

Opintojenohjaajalta kansainvälisen opiskelijan ohjaaminen edellyttää laajaa tuntemusta eri kulttuureista ja kulttuurien erityispiirteistä. On tunnettava, mitkä asiat ovat missäkin kulttuurissa tabuja. Tärkeää on tietää myös millainen aikakäsitys, millainen koulukulttuuri, millainen käsitys sukupuolirooleista ja opettajan autoritäärisestä asemasta missäkin kulttuurissa on. Kulttuurisensitiivisyys on tärkeä osa ohjaajan työtä.

## **HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN OHJAUKSESSA**

Jokaisella ammattikorkeakoululla on omat käytänteensä opiskelijoiden ohjaamisessa. Olemme alle koonneet muutaman esimerkin KILKAS-hankkeeseen osallistuneiden ammattikorkeakoulujen käytänteistä, joiden on havaittu edesauttavan kansainvälisen opiskelijan hyvinvointia ja opintojen edistymistä.

### **OPISKELIJAVASTAAVA KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA (XAMK)**

Mikkelin ammattikorkeakoulussa (nykyään Xamk) otettiin syksyllä 2005 käyttöön opiskelijavastaavan (ova) tehtävä. Ova hoitaa opiskelijan opinto- ja uraohjauksen sekä vastaa henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) tekemisestä ja sen päivittämisestä HOPS-keskusteluissa yhdessä opiskelijan kanssa. Samalla luotiin Ammatillisen kasvun (5 op) opintojakso, joka on pakollinen kaikille opiskelijoille ja jonka ova pitää oman koulutusohjelmansa opiskelijoille. Kurssi on jaettu 3 osaan, joista Opiskelu ammattikorkeakoulussa (2 op) pidetään 1. vuoden syksyllä; Ammattialan tuntemus (2 op) 2. vuoden syksyllä ja Ammattietikka (1 op) 3. opiskeluvuonna. Opintojakson tarkoitus on kehittää opiskelijan ammatillisia valmiuksia ja tutustuttaa hänet oman ammattialan työtehtäviin ja vaatimuksiin.

### **STUDENT COUNSELLOR MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA (MAMK)**

Lukuvuosina 2008–2016 MAMKin Business Management -koulutusohjelmassa toimi Student Counsellor opiskelijavastaavan työparina erityisesti ulkomaalaisten opiskelijoiden ohjauksessa ja opastuksessa suomalaiseen kulttuuriin opiskelijavastaavan keskittyessä pääasiassa opintojen ohjaukseen. Lisäksi Student Counsellor auttoi opiskelijoita löytämään harrastuksia ja tekemistä vapaa-ajalle sekä tarvittaessa osa-aikatyötä. Hän informoi opiskelijoita paikallisista tapahtumista ja auttoi myös henkilökohtaisissa pulmissa (esim. terveysongelmat). Business Management koulutusohjelma oli mukana MAMKin auditoinnissa syksyllä 2012, ja auditointiraportissa nostettiin Student Counsellorin rooli positiivisesti esille.

### **DIGITAALISET MENETELMÄT OHJAUKSESSA**

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on kokeiltu digitaalisten välineiden käytön lisäämistä opetuksen ohella myös opinto-ohjauksessa.

WhatsApp sopii oikein hyvin paitsi viestittelyyn opiskelijoiden kesken myös viestintään opiskelijan ja opettajan tai opinto-ohjaajan välillä. Monella opiskelijalla on tiukkaa rahan kanssa, ja ilmaisena ohjelmana WhatsApp sopii heille erityisen hyvin. WhatsAppissa

opiskelijat voivat lähettää tekstiviestejä, videoita opettajalle tai opinto-ohjaajalle tai soittaa puheluita. Opiskelijoista voidaan näppärästi muodostaa ryhmiä, joihin opinto-ohjaaja voi lähettää muistutuksia ajankohtaisista asioista. Kokemuksen mukaan WhatsApp tavoittaa opiskelijat nopeammin kuin oppilaitoksen sähköposti.

Facebook sopii myös opiskelijoiden ohjaukseen. Seinäjoen ammattikorkeakoulussa opinto-ohjaaja tekee yhteistyössä tutoreiden kanssa suljetun Facebook-ryhmän syksyllä aloitaville opiskelijoille jo kesällä siten, että he voivat liittyä ryhmään heti otettuaan vastaan opiskelupaikan. Vaikka opiskelijat voivat aina lähestyä tutoreita, hakutoimistoa ja opinto-ohjaajaa sähköpostitse, Facebook toimii matalan kynnyksen kyselypaikkana. Siellä on helppo kysyä kouluun ja paikkakuntaan liittyviä asioita ja samalla tutustua tuleviin opiskelijakavereihinsa. Palautteen mukaan Facebook-ryhmään liittyminen on tehnyt koulun aloittamisen ja paikkakunnalle tai uuteen maahan muuttamisen helpommaksi ja vähemmän pelottavaksi tai jännittäväksi.

Jos opiskelijalla on ongelmia elämänhallinnassa tai opinnoissa, hänet tavoittaa usein helpommin Facebookin tai WhatsAppin kautta kuin sähköpostitse. Ohjausta on hyvä tarjota siellä, missä opiskelijat luonnostaan liikkuvat. Silloin yhteydenotto vaikeissakin tilanteissa tehdään mahdollisimman helpoksi.

Skypeä käytetään paljon ohjauksessa. Usein opiskelija on toisella paikkakunnalla tai toisessa maassa työharjoittelussa tai kirjoittamassa opinnäytetyötään. Tällöin on helppo käydä läpi opintosuorituksia, tulevia opintoja jne. Skypen välityksellä. Myös opinnäytetyön ohjauksessa ja opinnäytetyöseminaareissa Skypeä on käytetty koko ajan enemmän ja enemmän. Tulevaisuudessa Skypen kaltaisten kommunikointiohjelmien ja -sovellusten käyttö tulee varmasti vielä lisääntymään.

## **VAPAA-AJAN OHJELMAN MERKITYS KANSAINVÄLISELLE OPISKELIJALLE**

Ohjatun ja joko ammattikorkeakoulun tai opiskelijakunnan järjestämällä vapaa-ajanohjelmalla on iso merkitys kaikille opiskelijoille, mutta erityisen tärkeä se on kansainvälisen opiskelijan kotiutumisen kannalta. Seinäjoen Ammattikorkeakoulussa Kansainvälinen tiimi (kv-toimisto) sekä oppilaskunta (SAMO, Sulka) järjestävät aktiivisesti erilaisia vapaa-ajan ohjelmia, joista suuri osa on englanninkielisiä ja suunnattu kansainvälisille opiskelijoille.

Tapahtumat ovat joko erilaisiin kulttuureihin liittyviä illanviettoja, urheilutapahtumia tai vapaamuotoisempia illanistujaisia. Osassa tapahtumia on paikalla koulun henkilökuntaa, osa on puhtaasti oppilaskunnan järjestämiä. Kansainvälisen opiskelijan on tärkeää löytää itselleen ystäviä myös oman kulttuurinsa ulkopuolelta ja verkostoitua mahdollisimman laajalti. Hän tarvitsee tällaista vapaa-ajan ohjelmaa myös siksi, ettei ehkä tunne kovin hyvin



uutta kotipaikkakuntaansa eikä osaa tai uskalla hakeutua uusien harrastusten pariin tai itselleen outoihin paikkoihin. Osa opiskelijoista on Suomeen saapuessaan vielä alaikäisiä, mikä rajoittaa heidän vapaa-ajanviettomahdollisuuksiaan. Koulun järjestämät tapahtumat ovat tärkeitä siksi, että niihin osallistuminen koetaan turvalliseksi ja että ne ovat enimmäkseen maksuttomia tai lähes ilmaisia, jolloin heikkokaan rahatilanne ei estä osallistumista.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ja Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulussa on hyväksi toimintamalliksi havaittu myös ystäväperhetoiminta. Käytännössä jokainen kansainvälinen opiskelija saa halutessaan itselleen ystäväperheen, jonka kanssa voi viettää vapaa-aikaa, juhlapyhiä jne. Tämä on erinomainen tapa oppia suomen kieltä sekä tutustua suomalaiseen arkielämään ja kulttuuriin. Perheet pyritään valitsemaan niin, että opiskelijalla ja perheellä olisi samansuuntaisia kiinnostuksen kohteita, esimerkiksi tiettyä urheilulajia harrastavalle ulkomaalaiselle opiskelijalle perhe, jossa joku perheenjäsen harrastaa samaa urheilulajia. Tällöin syntyy luontevaa kanssakäymistä ja verkostoitumista.

## LOPUKSI

Vaikka kansainvälisen opiskelijan ohjauksessa on omat, välillä isotkin haasteensa, heidän ohjaamisensa on samalla erittäin palkitsevaa. Kun haastavassa tilanteessa ollut opiskelija selviää ohjauksen avulla vaikeuksistaan tai saa tutkintonsa suoritettua, opinto-ohjaus on toiminut hyvin.

Kansainvälinen opiskelija tuo aina mukanaan oman kulttuurinsa, ja ammattikorkeakoulujen henkilökunta ja muut opiskelijat voivat oppia häneltä paljon hänen omasta kulttuuristaan. Esimerkiksi erilaiset ruoka- tai musiikkipitoiset tilaisuudet toimivat hyvinä ryhmäytystapahtumina. Niihin voidaan tuoda nyttikestiperiaatteella eri kulttuureille tyypillisiä ruokia tai soittimia. Tällaiset elämykselliset eri kulttuureja sekoittavat tapahtumat ovat omiaan hälventämään ennakkoluuloja ja luovat hyvää pohjaa eri kulttuurien välisille ystävyyssuhteille.

Monessa ammattikorkeakoulussa on viime vuosina ollut erilaisia hankkeita, joiden aikana on järjestetty esimerkiksi mentoreita ulkomaalaisille opiskelijoille. Näitä erilaisissa hankkeissa kokeiltuja, hyviksi havaittuja toimintamalleja kannattaisi jatkossa juurruttaa osaksi normaalitoimintaa, sillä vaikka niihin panostaminen vaatiikin resursseja, tyytyväinen ja Suomeen pysyvästi työskentelemään jäävä opiskelija on kaiken panostuksen arvoinen. Ja työelämässä hän tuo tuleville työpaikoilleen mukanaan oman ammattipätevyytensä lisäksi muuta arvokasta osaamista: oman lähtömaansa kulttuuritietoutta, oman äidinkielenä, omat laajat kansainväliset verkostonsa. Kansainvälinen opiskelija tuo oppilaitokseen ja työpaikkaan sekä työharjoitteluvaiheessa että valmistuttuaan mahdollisuuden tutustua erilaisiin kulttuureihin ja oppia uusia asioita ja tapoja myös henkilökohtaisella tasolla.

## LÄHTEET:

Frisk, Outi & Tulkki, Heikki 2005. Kulttuuriavain. Otava. Helsinki.

Vipunen 2017a. Ammattikorkeakoulujen uudet ulkomaalaiset opiskelijat 2016. Excel-tiedosto. Saatavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20uudet%20opiskelijat%20-%20amk.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20uudet%20opiskelijat%20-%20amk.xlsb)

Vipunen 2017b. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistyminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx>

Vipunen 2017c. Ulkomaalaisten amk-opiskelijoiden suorittamat tutkinnot. Excel-tiedosto. Saatavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20amk.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20amk.xlsb)



# TYÖHARJOITTELU OPISKELIJAN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄJÄNÄ OAMKISSA

Jyrki Holappa, Leila Karjalainen, Anu Niva, Sanna Rönkkö & Outi Sutinen

## JOHDANTO

Työharjoittelulla on tärkeä rooli suomalaisessa ammattikorkeakoulututkinnossa. Oamkissa vieraskielisissä tutkinto-ohjelmissa työharjoitteluun on kohdennettu 30 ECTS:ää. (tutkinnot 210–240 ECTS).

Työharjoittelun rooli kokonaisuutena on pyrkiä edistämään opiskelijan valmiuksia siirtyä suomalaiseen työelämään. Työharjoittelujaksot (nk. yleisharjoittelu ja ammattiharjoittelu) antavat opiskelijalle hyvää kokemusta paitsi työtehtävistä niin myös suomalaisten yritysten työyhteisöistä, niiden käytänteistä ja työpaikkakulttuureista. Työharjoittelujaksot mahdollistavat opiskelijoille verkostoitumisen ao. toimialaan ja yritykseen sekä avaavat samalla uusia mahdollisuuksia esim. opinnäytetyöaiheen löytämiseksi sekä parhaimmillaan osa-aikaisen tai vakituisen työpaikan saamiseksi työharjoitteluyrityksestä tai toimialalta.

Yleisharjoittelun tavoitteena on saada opiskelija tutustumaan työelämään sekä perehtymään ammattialansa perustehtäviin. Opiskelija on mukana työyhteisössä, oppii siinä tarvittavia työskentely- ja vuorovaikutustaitoja sekä pääsee kehittämään osaamistaan sovituisissa työtehtävissä. Ammattiharjoittelujakson luonne on yleisharjoittelua vaativampaa. Ammattiharjoittelussa pyritään kehittämään opiskelijan taitoja toimia sovituisissa vaativimmissa työtehtävissä vastuullisesti ja itsenäisesti. Opiskelija pääsee soveltamaan opintojensa aikana kertynyttä osaamista työelämälähtöisiin tehtäviin ja esimerkiksi ratkaisemaan havaitsemiaan ongelmia tai kehittämiskohteita. Opiskelijan on mahdollista myös yhdistää yleisharjoittelu- ja ammattiharjoittelujaksot kestoaltaan pidemmäksi työharjoittelujaksoksi (30 ECTS) yrityksessä.

Oppilaitokselle opetussuunnitelmassa oleva työharjoitteluosio tarjoaa hyvän näköalan työelämään, erilaisiin työpaikkoihin ja työtehtäviin sekä näin mahdollisuuden saada ajankoh-  
taista tietoutta työelämälähtöisen opetussuunnitelman ja sen sisältämien osaamisalueiden toteuttamisen ja kehittämisen tueksi. Työharjoittelukäynnit tarjoavat mahdollisuuden ver-  
kostoitumiseen ja dialogin käymiseen työelämäedustajien kanssa. Oppilaitos ja työharjoitte-  
lua ohjaavat opettajat voivat vastavuoroisesti viedä informaatiota koulutuksen sisällöistä ja  
kehittämisenäkymistä työpaikoille sekä yhteistyössä työharjoittelupaikan edustajien kanssa  
edistää opiskelijan ammatillista kehittymistä työharjoittelujakson aikana.

Opiskelijoille soveltuvia työharjoittelupaikkoja löytyy tasaisesti joko Oulusta, Helsingistä, työharjoittelijan kotimaasta tai muista EU-maista. Viime vuosina yhä useampi opiskelija suorittaa työharjoittelun muualla kuin Oulussa, esim. Englannissa, Saksassa tai Espanjassa. Oulussa työharjoittelupaikkoja on kaikkiaan ollut yli 70 eri yrityksessä. Näistä murto-osa on suuria yrityksiä mutta ilahduttavan paljon ns. kasvuyrityksiä.

Vuosien myötä kilpailu Oulun talousalueen harjoittelupaikoista on lisääntynyt. Selkeä haaste on ollut saada alueen yritykset huomaamaan ulkomaalaisten, lähinnä Euroopan ulkopuolelta tulevien tutkinto-opiskelijoiden tuomat mahdollisuudet yritystoiminnan kehittämiseen. Konkreettista osaamista lisäämällä ja suomen kielen taitoa hiomalla voi parantaa mahdollisuuksiaan saada itselleen mielekäs työharjoittelupaikka.

## **KEHITTYVÄ TYÖHARJOITTELU TUTKINNOSSA**

Opiskelijoiden opintojen henkilökohtaistamisen myötä on noussut esille tarve pohtia myös työharjoittelun toteuttamistapoja opintosuunnitelmassa. Suurin osa tutkinto-opiskelijoista noudattaa nk. vakiintuneita työharjoittelukäytänteitä, jolloin harjoittelu ajoittuu esim. kolmannen vuoden syksylle tai kesäaikoihin. Kuitenkin osalle opiskelijoista harjoittelun ajoittaminen tai sen suorittaminen yhtäjaksoisena on ollut haastavaa johtuen esim. vaikeuksista saada harjoittelupaikkaa opiskelupaikkakunnalta tai sopivan ajankohdan löytymisestä opiskelijan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa. Siten tarve työharjoittelumuotojen kehittämiseen on ilmeinen. Oamkissa KILKAS-hankkeen puitteissa päädyttiin kokeilemaan työharjoittelumuotojen monipuolistamista (mm. Oamk LAB työharjoitteluympäristönä, etäharjoittelu ja ylimääräinen harjoittelujakso projektityönä).

## **TYÖHARJOITTELUKÄYTÄNTEET OAMKISSA**

Oulun ammattikorkeakoulussa englanninkielisiä tutkinto-ohjelmia on yhteensä kolme: Degree programme in international business (DIB, 210 ECTS) ja Degree programme in business information Technology (BIT, 210 ECTS), jotka valmistavat liiketalouden ammattitutkintoon, sekä Degree programme in information technology (DIN, 240 ECTS), joka valmistaa tekniikan ammattitutkintoon. Työharjoittelun sijoittuminen opiskeluaikana sekä työharjoitteluprosessi on erilainen liiketalouden ja tekniikan tutkinto-ohjelmissa.

Liiketalouden tutkinto-ohjelmissa työharjoittelu on ajoitettu kolmannen vuoden syksyyn, jolloin muita opintojaksoja ei ole samanaikaisesti tarjolla lukujärjestyksissä. Jos opiskelija suorittaa sekä yleisharjoittelun (General Training 10 ECTS) että ammattiharjoittelun (Practical training 20 ECTS) tuona aikana, se vie yhteensä n. 5 kk. Yleisharjoittelu on mahdollista suorittaa myös aikaisemmin. Se voidaan myös hyväksilukea aiemmalla alan työkokemuksella, jolloin suoritettavaksi jää vain ammattiharjoittelu. Ammattiharjoittelun voi aloittaa vasta, kun on suorittanut vähintään 90 ECTS.



Työharjoitteluprosessi käynnistyy toisen vuoden keväällä, jolloin järjestetään työharjoitteluinfo ja aloitusseminaari heti tammikuun lopussa. Työharjoitteluinfoissa käydään läpi sekä yleis- että ammattiharjoitteluprosessi, kerrotaan mahdollisuuksista suorittaa harjoittelu ulkomailla sekä käydään läpi rahoitusmahdollisuudet palkattomaan harjoitteluun ulkomailla. Harjoitteluinfoihin kutsutaan mukaan myös jo harjoittelun suorittaneita opiskelijoita, jotka kertovat omista kokemuksistaan yrityksissä. Kampuksen rekrytointitapahtumaan Tuuniin helmikuun alussa pyritään saamaan mukaan yrityksiä, jotka työllistävät myös kansainvälisiä opiskelijoita. Työharjoittelupaikan hakeminen käynnistyy harjoitteluinfojen jälkeen. Harjoittelu voi alkaa toisen vuoden jälkeen jo kesällä, tai viimeistään syksyllä.

Tekniikan tutkinto-ohjelmassa työharjoittelu on sijoitettu kesälukukausille, tavoitteena on vähintään 10 ECTS jokaisena kesänä. Ensimmäisen harjoitteluosan eli nk. yleisharjoittelun voi hyväksilukea myös aiemmalla työkokemuksella. Ammattiharjoittelun ensimmäinen osa suositellaan aloitettavaksi, kun vähintään 80 ECTS on suoritettu. Ennen viimeistä ammattiharjoittelua on suositeltavaa, että opintopisteitä on vähintään 120.

Tutoropettaja järjestää 1. vuosikurssin opiskelijoille harjoitteluinfon. Näissä on mukana myös harjoittelun suorittaneita opiskelijoita kertomassa kokemuksistaan. Lukuvuoden aikana järjestetään luentoja mm. työnhausta, työsopimuksen tekemisestä, kesäopintotuen hakemisesta ja työvoimatoimiston palveluista sekä yrityseshittelyjä ja työelämäpäiviä.

## **SEMINAARIT TUKEVAT HARJOITTELUA**

Oulun ammattikorkeakoulussa DIB- ja BIT -tutkinto-ohjelmissa harjoitteluun kuuluu kaksi pakollista seminaaria: aloitus- ja arviointiseminaari. Näiden lisäksi opiskelijoille järjestetään harjoitteluinfo. Harjoittelusta vastuussa oleva opettaja järjestää harjoitteluun lähteville opiskelijoille aloitusseminaarin, jossa käydään läpi oman alan sopivia työpaikkoja ja työtehtäviä sekä annetaan ohjeet ammattiharjoittelun suorittamisesta, arviointiseminaarista ja raportoinnista. Aloitusseminaarissa annetaan myös ohjeet harjoittelun aikana tehtävien oppimistehtävien suorittamiseksi. Vastaavasti arviointiseminaari järjestetään harjoittelun päätyttyä. Seminaarissa jokainen opiskelija pitää esityksen omasta harjoittelustaan. Arviointiseminaarissa palautetaan myös harjoitteluun liittyvät kirjalliset tehtävät.

Hyväksi käytänteeksi Oulun ammattikorkeakoulun BIT-tutkinto-ohjelmassa on muotoutunut seminaarien yhdistäminen. Harjoitteluseminaari on järjestetty yhtenä seminaarina siten, että samassa seminaarissa ovat osallisina harjoittelusta saapunut ryhmä arviointiseminaarissa ja harjoitteluun lähtevät aloitusseminaarissa. Harjoittelusta saapunut ryhmä pitää esityksensä harjoitteluun lähtevälle ryhmälle. Näin harjoitteluun lähtevä opiskelija saa hyvää tietoa alan työtehtävistä ja vinkkejä hyvistä harjoittelupaikoista. Arviointiseminaariin osallistuva harjoittelusta saapunut opiskelija kokee tehtävän mielekkääksi. Aloitusseminariin osallistuville opiskelijoille järjestetään yhteisen seminaarin jälkeen myös oma erillinen osio tarvittavan harjoitteluinfon saamiseksi.

Harjoitteluseminaareihin osallistuminen on toisinaan hankalaa, ja opiskelijoille järjestetään erillisiä korvaavia tehtäviä. Yhtenä hyvänä käytänteenä harjoittelun arviointiseminaarista poissaolon korvaamiseksi opiskelija vierailee jonkun harjoitteluun lähtevän ryhmän oppitunnilla ja kertoo omasta harjoittelustaan. Toisena vaihtoehtona on ollut harjoitteluvideon toteutus. Videot on kerätty yhteiselle alustalle opiskelijoiden nähtäväksi.

## **OPISELIJAPALAUTETTA HARJOITTELUKÄYTÄNTEISTÄ**

Oamkissa toteutettiin KILKAS-hankkeessa kysely kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille liittyen heidän työharjoittelukokemuksiinsa. Kyselyyn vastanneet 29 opiskelijaa yhdeksästä eri maasta kokivat saaneensa hyvää ohjausta Oamkista harjoittelua varten. He olivat perehtyneet opiskelijaintrassa olevaan harjoitteluoppaaseen sekä osallistuneet koululla pidettyihin infotilaisuuksiin. Ainoastaan suomen kielen osaamisen tarpeesta he toivoisivat kerrottavan enemmän. Kyselyn perusteella kielitaitovaatimuksia kannattaakin korostaa jo ensimmäisen opiskeluvuoden syksystä lähtien eri opintojaksojen aikana.

Kaikki vastaajat, jotka olivat jo suorittaneet työharjoittelun, kertoivat harjoittelun liittyvän tiiviisti opintoihinsa ja motivoineen heitä opinnoissa. Tällainen käytännön kokemus työelämästä onkin erittäin tärkeää jo opintojen aikana. Opiskelijat olivat olleet yhteydessä harjoittelupaikkaan harjoittelun päätyttyäkin. Osa heistä oli saanut yrityksestä aiheen opinnäytetyölleen tai jatkanut palkallista työskentelyä yrityksessä. Siten harjoittelu on erittäin tärkeä mahdollisuuksien avaaja opiskelijan opinnoissa ja verkostoitumisessa yhteiskuntaan. Kaikki harjoittelun suorittaneet opiskelijat kokivat harjoittelujakson erittäin hyödylliseksi heidän opinnoissaan.

Kyselyn perusteella opiskelijat toivoivat harjoitteluoppaaseen enemmän suoria linkkejä työpaikkoihin. Harjoitteluoppaassa olevat listat harjoittelupaikkoja tarjoavista yrityksistä koettiin erinomaisiksi. Joidenkin vastaajien mielestä harjoitteluopasta tulisi edelleen kehittää ja kertoa nykyistä selkeämmin esim. Top 5 -listaus niistä asioista, joita ei tule tehdä harjoittelupaikkaa hakiessa. Vastaajat haluaisivat saada harjoitteluinfon yhteydessä enemmän vertaistukea jo harjoittelussa olleilta opiskelijoilta.

Kansainväliset tutkinto-opiskelijat tarvitsevat apua yrityskontaktien löytämisessä. Opiskelijat tarvitsevat myös lisää koulutusta ja tukea työpaikan hakemiseen. Näin uudenlaisen verkoston luominen harjoittelussa olleiden ja harjoitteluun menevien opiskelijoiden välillä voisi tukea mielekkään harjoittelupaikan löytämistä.

Myös kielitaidon ja erityisesti suomen kielen perusteiden hallinnan korostamista kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille täytyy tehostaa. Opiskelijoita tulee motivoida heti opintojen alussa tuomalla selkeästi esille suomen kielen taidon tarpeellisuus harjoittelupaikkaa sekä työpaikkaa etsiessä.



Kyselyn tulosten perusteella Oamkissa tehdään hyvää työtä harjoittelun ohjauksessa. Harjoittelun jo suorittaneet kyselyyn vastaajat olivat lukeneet intranetissä olevan harjoitteluoppaan. Kyselystä saatiin ideoita harjoitteluoppaan kehittämiseksi, erityisesti toivottiin yrittäjäyhteistyön tiivistämistä.

## **HYVÄN TYÖHARJOITTELUPAIKAN PROFIILI**

Harjoittelupaikkoja tarjoavat hyvin erilaiset yritykset pienistä mikroyrityksistä suuriin organisaatioihin. Viime vuosina start up -yritysten määrä harjoittelupaikkojen tarjoajana on lisääntynyt. Isoimmista yrityksistä muutamat ovat ottaneet useampia opiskelijoita työharjoitteluun eri vuosina, ja osa opiskelijoista on myös työllistynyt niihin osa-aikaisena opintojen aikana tai kokopäiväisesti tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Hyvä harjoittelupaikka tarjoaa kansainväliselle tutkinto-opiskelijalle hyvän mentorin, joka hallitsee englannin kielen. Parhaimmillaan hyvä harjoittelupaikka tarjoaa alan viimeisintä tietoa ja ajanmukaisia, monipuolisia ammatillisia tehtäviä, jotka tukevat opiskelijan ammatillista kehittymistä.

Erilaisissa organisaatioissa korostuvat erilaiset asiat. Suuryrityksillä on jo olemassa vakiintuneita harjoitteluun liittyviä käytänteitä ja tarvittavia tukitoimia, jotka usein puuttuvat pieniltä start up -yrityksiltä. Toisaalta start up -yritykset tarjoavat opiskelijoille työtehtävien puolesta erinomaisia mutta vaativia, laajempia työharjoittelutehtäviä, mutta vakiintuneiden käytänteiden mukainen harjoitteluohjaus on vaihtelevaa. Hyvä harjoittelupaikka pystyy järjestämään opiskelijalle myös tarvittavan sisällöllisen tuen tehtävien toteuttamiseksi. Hyvä harjoittelupaikka osaa hyödyntää kansainvälisen tutkinto-ohjelman opiskelijan tarjoaman potentiaalin mahdollistaen henkilökunnan kansainvälistymisen ja kielitaidon parantamisen. Sekä opiskelija että organisaation henkilöstö hyötyvät monikulttuurisesta vuorovaikutuksesta, sen avulla kehittyvästä osaamisesta sekä erilaisten ihmisten kanssa työskentelystä yhdessä.

## **KOKEMUKSIA KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELUSTA**

Kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat harjoittelupaikkaa hakiessaan usein haastavammassa tilanteessa kuin suomalaiset opiskelijat, koska heillä ei välttämättä ole suhteita alueen yrityksiin tai paikallistuntemusta. Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita pyritään tukemaan työharjoitteluohjaajan toimesta mm. ohjaamalla heitä kontaktoimaan ulkomaalaisiin avoimesti suhtautuvia, jo aiemmin harjoittelupaikkoja tarjonneita yrityksiä.

Harjoittelun jälkeen työelämään hyvin sijoittuneet ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat ovat hankkineet paikan erityistaidoillaan ja persoonallaan sekä vakuuttaneet työnantajat sitkeällä

yrityksillä, osaamisella ja kyvyllä oppia uutta. Monet opintojen jälkeen koulutusta vastaavaan työpaikkaan sijoittuneet ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat ovat opetelleet sujuvan suomen kielen. Kielitaito onkin keskeisessä asemassa, kun ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämävalmiuksia kehitetään. Muita työelämässä haluttuja taitoja ovat esimerkiksi erilaisten graafisen suunnittelun ja digitaalisen viestinnän työkalujen osaaminen sekä toiminnanohjausjärjestelmien hallinta. Siten jokin erityisosaaminen voi kompensoida huonoa suomen kielen taitoa. Näissä tapauksissa yrityksiltä ja opiskelijoilta on tullut myönteistä palautetta onnistuneesta harjoittelusta. Työnantajat antavat heikosti palautetta ollessaan tyytymättömiä työharjoittelijaan, vaikka siihen olisi mahdollisuus esim. työharjoittelukäynnin yhteydessä. Usein seurauksena on haluttomuus palkata jatkossa uutta työharjoittelijaa.

Pääosin työharjoittelut ovat ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden osalta olleet erittäin onnistuneita, ja yritykset ovat olleet tyytyväisiä, kun ”rohkenivat ottaa riskin”. Parhaimmillaan harjoittelu on sujunut niin hyvin, että koko työyhteisö on virkistynyt ulkomalaisen harjoittelijan tuomasta dynamiikasta ja vaihtelusta, ja työnantaja puhuu lämpimästi ulkomaalaisten rekrytoinnin puolesta muillekin alueen yrityksille. Erilaisuus on rikkautta – pitää vain voittaa tuntemattoman pelko ja uskaltaa astua epämukavuusalueelle.

## OAMKIN TYÖHARJOITTELUKOKOKEILUT

Oamkissa on kokeiltu työharjoittelun monipuolistamista siten, että opiskelija on voinut toteuttaa harjoittelunsa myös etäharjoitteluna tai LAB-opintoina. Kun opiskelija tekee LAB-harjoittelun, hän osallistuu Oamkin LAB-opinnoissa 30 opintopisteen laajuisiin LAB-projektio-pintokokonaisuuksiin. LAB-harjoittelusta allekirjoitetaan harjoittelusopimus, ja opiskelija on vastuussa myös muiden harjoittelun oppimistehtävien suorittamisesta.

Monialainen projektiympäristö soveltuu hyvin harjoittelupaikaksi. LABin opiskelijat tulevat kaikista eri Oamkin yksiköistä sekä eri tutkinto-ohjelmista, ja lisäksi opintokokonaisuuksissa on mukana vaihto-opiskelijoita. LABin opetuskielenä on englanti. Projektista riippuen oppiminen kohdistui isompaan laaja-alaiseen projektikokonaisuuteen. LAB-opintojen lähtökohtana on päivittäinen aktiivinen projektityöskentely. Puutteena LABissa on asian tuntijatasoisen ympäristön puute (vrt. harjoittelu ohjelmistoalan yrityksessä). Opettajat ohjasivat projekteja ja pitivät LABissa jonkinlaisia luentoja, mutta työskentely projekteissa on opiskelijoiden omalla vastuulla. Opiskelija saa laaja-alaisen näkemyksen asioista, mutta syventyminen johonkin tiettyyn alaan on opiskelijasta itsestään ja projektin tehtävästä kiinni.

Ketteränä kokeiluna on testattu myös etäharjoittelua kahden liiketalouden opiskelijan kanssa, jotka harjoittelivat samassa yrityksessä. Opiskelijoiden ovat suorittaneet työharjoittelua siten, että suomalaisen yrityksen edustaja vastaa ohjauksesta Skypen yms. välityksellä opiskelijan tehdessä harjoittelua kotimaassaan. Toisen opiskelijan harjoittelu on kuitenkin pitkittynyt opiskelijasta johtuvista syistä, minkä vuoksi harjoittelu on artikkelia

kirjoitettaessa kesken eikä lopullisia tuloksia voida vielä tässä vaiheessa arvioida. Toisen opiskelijan harjoittelu oli onnistunut sekä opiskelijan että työnantajan mielestä. Tähän vaikutti suuresti opiskelijan persoona: etäharjoittelu vaatii opiskelijalta itsenäisyyttä, innovatiivisuutta ja yhteistyötaitoja. Opiskelija itse korosti palautteessaan, että etäharjoittelun onnistumisen edellytyksenä ovat hyvät tietoliikenneyhteydet sekä toimiminen suunnilleen samalla aikavyöhykkeellä, jolloin virtuaalikokousten järjestäminen onnistui.

## LOPUKSI

Työharjoittelulla on tärkeä rooli ammattikorkeakoulututkinnossa. Opiskelijoiden opintojen henkilökohtaistamisen myötä on noussut selkeä tarve mm. monipuolistaa nykyisiä työharjoittelukäytänteitä oppilaitoksissa. Työharjoittelu mahdollistaa parhaimmillaan onnistuneen yhteistyön: tiedon ja osaamisen välittämisen oppilaitoksen ja elinkeinoelämän välillä sekä tukee tutkinto-ohjelmissa toteutettavaa työelämälähtöistä opetusta ja oppimista.

Työharjoittelujaksot mahdollistavat kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille tärkeää verkostoitumista suomalaisiin yrityksiin ja organisaatioihin. Opiskelijalta vaaditaan oma-aloitteisuutta, rohkeutta tarttua uusiin asioihin sekä intoa kehittää suomen kielen osaamistaan. Jatkuvana haasteena on saada suomalaiset yritykset huomaamaan kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden tuomat hyödyt yritystoiminnan kehittämiseen niin organisatiossa itsessään kuin kansainvälisen toiminnan kehittämisessäkin. Lisäksi kehitettävää riittää yrityksen omissa työharjoittelukäytännöissä, jotta ne parhaalla mahdollisella tavalla tukisivat työharjoittelijan ja työyhteisön kohtaamista. Myös työnantajilta saatava tarkempi palaute – niin myönteinen kuin kehittäväkin – opiskelijan osaamisen jatkokehittämistarpeista on erittäin tärkeää.

Työharjoittelu on väline kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden verkostoitumiseen alueen elinkeinoelämään ja siten edistämään heidän integroitumistaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Globaalissa taloudessa elävä Suomi tarvitsee kansainvälisiä osaajia ja kansainvälistyneitä yrityksiä menestymisensä ja hyvinvointinsa varmistamiseen jatkossakin.



# UUSIA MENETELMIÄ TYÖ- HARJOITTELUSSA – KANSAINVÄLINEN OPISKELIJA SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Anna Ollanketo, Mikko Siitonen, Marita Tuomala & Päivi Uitti

## JOHDANTO

Kansainvälinen opiskelija saa usein ensi kosketuksensa suomalaiseen työelämään työharjoittelunsa aikana. Työharjoittelussaan opiskelija soveltaa opiskelemiaan asioita käytäntöön ja omaksuu suomalaisen työelämän käytänteet ja pelisäännöt. Yritykselle kansainvälinen opiskelija voi olla hyödyksi monella eri tavalla: hän tuo mukanaan sekä osaamista oman maansa kulttuurista, että uudenlaisia näkökulmia asioihin.

Opetushallituksen (2017) mukaan suomalaisissa korkeakouluissa opiskelee yli 20 000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa, jotka tekevät työharjoittelunsa joko kokonaan tai osittain Suomessa. Kyse on siis isosta potentiaalista, jota erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset voisivat hyödyntää nykyistä enemmän.

CIMO (2016) on selvittänyt korkeakoulututkinnon suorittaneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä, ja tutkimuksen mukaan lähes puolet ulkomaalaisista on Suomessa töissä viisi vuotta valmistumisensa jälkeen. Jos opiskelija ei opiskeluaikanaan tee harjoitteluaan Suomessa, hänen on ehkä vaikea löytää työpaikkaa Suomesta opintojensa jälkeen. Työnantajat arvostavat Suomessa hankittua työkokemusta, koska silloin he voivat olettaa opiskelijan jo osaavan toimia suomalaisen työelämän sääntöjen mukaan.

Työharjoittelu on olennainen osa opiskelijan opintoja monessakin mielessä. Paitsi että hän saa käytännön kokemusta opiskelemaltaan alalta, hän myös samalla oppii paljon suomalaisesta kulttuurista ja suomalaisen työyhteisön jäsenenä toimimisesta. Työharjoittelun aikana opiskelijalla on mahdollisuus laajentaa omia henkilökohtaisia ja ammatillisia verkostojaan sekä harjoitella suomen kielen taitoaan. Yritykseen hän tuo mukanaan paljon arvokasta tietotaitoa omasta kotimaastaan: kielitaito, kulttuurituntemus, verkostot jne.

Usein opiskelija löytää myös oppinnäytetyön aiheen työharjoittelunsa aikana, jolloin hän pääsee syventämään tietämystään yrityksestä ja kehittämään yritystä ja/tai yrityksen toimintaa. Parhaimmassa tapauksessa yritys vakuuttuu opiskelijan osaamisesta jo harjoitteluaikana niin, että palkkaa hänet töihin joko heti harjoittelun päätyttyä tai valmistumisen jälkeen.



Useimmissa ammattikorkeakouluissa harjoittelun osuus opinnoista on 30 opintopistettä, mikä vastaa yhden lukukauden opintoja. Käytännössä pituus on 5 kuukautta, joka voidaan suorittaa joko yhdessä tai kahdessa osassa. Opetussuunnitelmissa harjoittelujaksot on sijoitettu useimmiten osaksi toisen ja/tai kolmannen opiskeluvuoden opintoja. Harjoitteluksi hyväksytään opintoja vastaavan alan työtehtävät. Myös oman yrityksen perustaminen tai yrityksille tehtävät projektit voivat olla osa harjoittelua. Osa harjoittelusta voidaan myös hyväksilukea aikaisemman työkokemuksen perusteella. Käytänteet vaihtelevat hieman eri ammattikorkeakoulujen ja koulutusalojen välillä.

Kansainvälisen opiskelijan ei ole aina helppo löytää harjoittelupaikkaa Suomesta. Tähän on monia eri syitä, mutta puutteellinen suomen kielen taito nimetään usein isoimmaksi syyksi. Monet yritykset eivät ehkä koskaan aikaisemmin ole palkanneet kansainvälistä harjoittelijaa ja ehkä pelkäävät oman englannin kielen taitonsa riittävyttä. Opiskelija ei ehkä tiedä, mistä ja miten etsiä harjoittelupaikkaa. Hän ei ehkä aina ymmärrä omien verkostojensa tärkeyttä ja henkilökohtaisen aktiivisuuden merkitystä työnhaussa. Hän ei ehkä ole koskaan aikaisemmin ollut työpaikkahaastattelussa eikä tiedä, miten siihen kannattaa valmistautua, miten pukeutua, miten kätellä, millaisia kysymyksiä esittää haastattelijalle jne.

Opinto- ja uraohjauksen kursseilla opiskelija saa opastusta työnhakuun ja tuntemusta työelämästä. Projektiopinnoissa opiskelija saa arvokasta kokemusta työelämästä ja mahdollisuuksia verkostoitumiseen. Eri ammattikorkeakouluissa projektiopintoja tarjotaan eri muodoissa ja eri nimillä, esimerkiksi Tampereella Smart Campus Innovation Lab tarjoaa monialaisia projekteja, jotka voivat olla myös osa työharjoittelua.

Uudenlaiset harjoittelumuodot voivat joissain tapauksissa olla erinomainen ratkaisu sekä yritykselle että harjoittelupaikkaa etsivälle opiskelijalle. Etätyö yleistyy monilla aloilla ja itsenäisen työn määrä kasvaa. Digitaalisten välineiden käyttö alkaa olla arkipäivää myös yritysmaailmassa useimmilla aloilla. Kilkas-hankkeen aikana hankkeeseen osallistuvat ammattikorkeakoulut ovatkin aktiivisesti kokeilleet erilaisia uudenlaisia harjoittelun muotoja: etä-, virtuaali- ja tandem-harjoittelua. Turussa oli myös Advanced Practical Work -kokeilu, jonka perusperiaatteena on tunnustaa opiskelijan omassa työssään kehittämää osaamista osaksi hänen tutkintoaan pakollisen harjoittelujakson lisäksi.

Myös harjoittelun raportointia on uudistettu. Mobiiliin, aikaisempaa tiiviimmän raportoinnin myötä harjoittelua valvovat opettajat saavat entistä enemmän tietoa harjoittelusta ja yrityksestä, mikä edistää yritysysteistyötä. Opettaja voi esimerkiksi havaita yrityksessä kehittämistarpeita, joita opiskelija ei ole huomannut. Kehitystarpeisiin voidaan vastata tarjoamalla yritykselle kansainvälisten opiskelijoiden tekemiä oppimisprojekteja, lisää harjoittelijoita ja opinnäytetöitä.

Kaikissa uusissa harjoittelumuodoissa, olipa kyse projektitöistä, projektiluontoisista etä- tai virtuaalitöistä tai tandem-harjoittelusta, korostuu perehdyttämisen ja avoimen viestinnän



merkitys. Työnantajan on perehdytettävä opiskelijat työtehtäviinsä erittäin hyvin etä- ja virtuaaliharjoittelussa, koska opiskelija tekee työtä itsenäisesti jossain muualla kuin yrityksen tiloissa. Tandem-harjoittelussa on tärkeää perehdyttää työnantaja niin, että työnantajalla on selkeä käsitys siitä, että hän on palkannut työparin eikä vain kahta harjoittelijaa. Avoin viestintä auttaa luomaan luottamusta työnantajan ja harjoittelijan välille: harjoittelija uskaltaa aina kysyä neuvoa, ja työn tuloksia käydään läpi keskustellen, jolloin työnantajalle tulee realistinen kuva harjoittelijan osaamisesta ja työtehtävien vaativuus voidaan sovittaa harjoittelijan osaamisen tasolle.

Kokonaisuutena harjoitteluun liittyvät kokeilut ovat olleet hyvin positiivisia. Ohjeistuksissa ja oppaissa on vielä kehitettävää, mutta uskomme, että kaikki tässä luvussa kuvatut uudet harjoittelumuodot tulevat jatkossa olemaan tavanomaisia vaihtoehtoja perinteiselle työharjoittelulle. Toivottavasti sekä opiskelijat että yritykset lähtevät rohkeasti kokeilemaan, mikä uusi harjoittelumuoto sopii heille parhaiten.

## **SUOMALAISEN JA KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN OSAAMISET KOHTASIVAT TANDEM-HARJOITTELUSSA**

Kansainvälisen opiskelijan on usein haasteellista löytää harjoittelupaikka Suomesta. Yritykset odottavat opiskelijalta suomen kielen taitoa, ja joissakin tehtävissä myös suomalaisen työ- ja organisaatiokulttuurin tuntemisesta on etua. Tandem-harjoittelussa suomalainen ja kansainvälinen opiskelija suorittavat harjoittelujakson yrityksessä tai organisaatiossa samanaikaisesti. Suomalaisen opiskelijan tuki auttaa kansainvälistä opiskelijaa selviytymään arjen haasteellisissa tilanteissa. Tandem-harjoittelun tavoitteena on lisätä kansainvälisten opiskelijoiden mahdollisuuksia tutustua suomalaiseen työyhteisöön ja saada työkokemusta suomalaisesta yrityksestä.

Suomalainen ja vietnamilainen opiskelija suorittivat harjoittelun loppuosan samaan aikaan Tampereen ammattikorkeakoulun International Business -koulutusohjelmassa projektiasistentin tehtävissä. Harjoittelujakson projektit liittyivät alumnitoiminnan kehittämiseen, markkinointimateriaalin suunnitteluun, blogin ideointiin sekä koulutusohjelman markkinointiin mm. Studia Fair -messuilla. Harjoittelun tavoitteet ja tehtävät olivat samankaltaisia molempien opiskelijoiden harjoittelusopimuksissa. Harjoittelun ohjaaja tapasi opiskelijat jokaisen työviikon alussa ja sopi opiskelijoiden kanssa työtehtävistä ja työajoista. Osa tehtävistä vaati molempien harjoittelijoiden yhteistyötä ja osallistumista projektin tehtäviin samanaikaisesti, ja osa tehtävistä oli mahdollista suorittaa itsenäisesti.

Opiskelijat työskentelivät toimistolla välillä yhtä aikaa ja välillä itsenäisesti eri aikoina riippuen projektista. Suunnittelu- ja ideointityö vaati yhteistyötä, kun taas esimerkiksi alumnitietojen kerääminen Excel-tietokantaan onnistui myös itsenäisesti. Opiskelijat osallistuivat yhdessä lukiolaisille suunnattuihin tapahtumiin (Studia Fair -messut Helsingissä ja

Avoimien ovien päivät Tampereella) ja markkinoivat koulutusohjelmaa uusille opiskelijoille. Kansainvälisellä opiskelijalla oli mahdollisuus tutustua suomalaiseen messutapahtumaan ja sen toteutukseen ja oppia uutta. Suomalaisen opiskelijan tukea ja osaamista tarvittiin kuitenkin suomalaisten messukäytäntöjen ja organisaation ymmärtämisessä ja suomen kielen taitoakin kaivattiin satunnaisesti.

Molemmat opiskelijat kokivat Tandem-harjoittelun hyödylliseksi. Suomalainen opiskelija oppi uusia asioita vietnamilaisesta kulttuurista, ja markkinoinnin suunnittelu ja toteutus yhteistyössä kansainvälisen opiskelijan kanssa oli antoisaa. Vietnamlainen opiskelija sai mahdollisuuden tutustua suomalaiseen työkulttuuriin tutussa ympäristössä, oppia suomen kieltä sekä mahdollisuuden osallistua myös Suomessa järjestettävillä messuilla. Harjoittelun tekeminen yhteistyössä suomalaisen opiskelijan kanssa antaa kansainväliselle opiskelijalle rohkeutta ja itsevarmuutta hakea jatkossakin töitä suomalaisesta organisaatiosta.

Kannustamme kokeilemaan tandem-harjoittelua myös muissa organisaatioissa ja yrityksissä. Tandem-harjoittelu vaatii toki ohjausta ja työtehtävien läpikäyntiä opiskelijoiden kanssa viikoittain, mutta yritys hyötyy työparin idearikkaasta ja monikulttuurisesta työpanoksesta. Myös molemmat opiskelijat hyötывät yhteistyöstä; suomalaisopiskelija saa enemmän vastuuta ja toimii harjoittelussa vertaistukena ja kulttuuritulkkina. Kansainvälinen opiskelija oppii suomen kieltä ja saa työkokemusta suomalaisesta yrityksestä, mikä helpottaa opiskelijan työllistymistä suomalaiseen organisaatioon myös tutkinnon jälkeen.

## **KANSAINVÄLISET OPISKELIJAT HARJOITTELIJAINA KEHITYS- JA INNOVAATIOPROJEKTEISSA**

SCIL, Smart Campus Innovation Lab (SCIL Tampere3 2018) on osaamisperustainen innovaatio- ja oppimisympäristö Tampereen ammattikorkeakoulussa. SCIL tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden olla aktiivinen toimija erilaisissa kehittämisprojekteissa. Työ voidaan tehdä kurssiin liittyvänä projektityönä, osana opintoihin kuuluvaa harjoittelua tai opinnäytetyönä. Kehittämisprojektien aiheet tulevat korkeakoulun sisäisiltä toimijoilta, TKI-hankkeilta ja muilta yhteistyökumppaneilta. Opiskelijatiimit ovat monikulttuurisia ja poikkitieteellisiä, ja projekteissa on mukana suomalaisia ja kansainvälisiä opiskelijoita eri koulutusaloilta.

Vuoden 2017 kesällä SCILissä toimi yhdeksän eri kehittämisprojektia, joissa työskenteli yhteensä 29 opiskelijaa Tampereen ammattikorkeakoulusta, Tampereen yliopistosta ja Tampereen teknillisestä yliopistosta. Opiskelijoita oli 14 eri maasta. SCIL tarjosi harjoittelupaikan seitsemälle International Business -koulutusohjelman opiskelijalle ja yhdeksälle Environmental Engineering -koulutusohjelman opiskelijalle. Suurin osa opiskelijoista oli 2. ja 3. vuoden kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita, joiden oli ollut haasteellista löytää harjoittelupaikka tai kesätöitä suomalaisista yrityksistä.

Projekteissa on mahdollisuus oppia laajasti eri toimialoista ja yhteistyökumppaneista sekä tutustua projektiliiketoimintaan. Lisäksi opitaan suomalaisesta työ kulttuurista ja tiimi-työskentelystä monikulttuurisissa tiimeissä sekä verkostoidutaan. Kesän 2017 projekteissa keskityttiin mm. viestintään, markkinointiin, palvelumuotoiluun sekä johtamisjärjestelmien kehittämiseen. Lisäksi mukana oli käyttöliittymäsuunnittelun ja pelisuunnittelun projekteja. Olennainen osa SCIL-projektien toteutusta on aktiivinen vuorovaikutus opiskelijoiden, valmentajien sekä toimeksiantajien edustajien kesken. Valmentajien tehtävänä on varmistaa projektien oikeansuuntainen kulku ja tukea opiskelijoita työn eri vaiheissa. Valmentajat ovat aktiivisesti läsnä ja saavutettavissa niin kasvotusten kuin digitaalisten chat-pohjaisten viestintävälineiden kautta. Valmentajan tehtävä on tukea opiskelijaa ennen kaikkea hänen henkilökohtaisen oppimisprosessinsa edistämässä sekä tarjota käytännön tukea ja ohjausta itse projektien toteutukseen. Projektitiimien toiminnassa keskustelut, joissa opitaan jakamaan, kuuntelemaan ja kunnioittamaan toisen mielipiteitä, on koettu opiskelijoiden keskuudessa tärkeiksi.

Opiskelijat kokivat harjoittelun SCIL-kehitysprojekteissa hyödylliseksi ja mielekkääksi käytännöllisten ja asiakkaan todelliseen tarpeeseen vastaavien kehitystehtävien parissa. Jokaisen omaan koulutusalaan kuuluva ammattiosaaminen, viestintä- ja projektiosaaminen sekä ajanhallintataidot kehittyivät. Myös luottamus itseen ja omaan osaamiseen lisääntyi. Lisäksi opiskelijat pääsivät innostavassa ja luottamuksen ilmapiirissä tutustumaan eri maiden tapoihin ja kulttuureihin aktiivisesti keskustellen ja myös vapaa-ajan aktiviteettien kautta kokien. Projektityön aikana opiskelija pääsisivät myös vahvistamaan omaa kielitaitoaan. Myös esiintymis- ja viestintätaidot lisääntyivät selkeästi.

SCIL-projekteissa työskentelyn myötä opiskelija saa arvokasta työkokemusta ja on valmiimpi hakemaan töitä suomalaisista yrityksistä. Lisäksi projektien aikana syntyneestä verkostosta on hyötyä oman työllistymisen edistämässä ja ammatillisen osaamisen kehittämässä myös tulevaisuudessa.

## **KANSAINVÄLISET OPISKELIJAT VIRTUAALI- JA ETÄHARJOITTELUSSA**

Virtuaali- ja etätyöskentely ovat uusia työelämämuotoja, joita voidaan soveltaa myös kansainvälisen opiskelijan työharjoitteluun ammattikorkeakoulussa. Virtuaaliharjoittelussa yhteydenpito työnantajaan hoidetaan virtuaalisesti ts. eri viestintävälineitä käyttäen (esim. puhelin, chat, skype), etäharjoittelussa työnantaja ja harjoittelija pitävät yhteyttä eri viestintävälineitä käyttäen, mutta tapaavat säännöllisesti myös kasvotusten harjoittelun aikana.

Työnantaja ja harjoittelija sopivat keskenään työn sisällöistä, aikatauluista, määräpäivistä jne. He sopivat keskenään myös sen, milloin, missä ja kuinka usein he tapaavat toisiaan joko kasvotusten (etäharjoittelu) tai digitaalisten välineiden kautta (virtuaaliharjoittelu).

Opiskelija tekee työn itsenäisesti (kuitenkin niin, että työnantajan apu on aina saatavilla) itse valitsemassaan paikassa ja itse määrittelemänsä aikataulun mukaan. Tällainen harjoittelu sopii Seinäjoen ammattikorkeakoulun kokemusten mukaan erityisen hyvin silloin, kun työt ovat projektiluontoisia isohkoja kokonaisuuksia tai konsultointityyppisiä toimeksiantoja.

Työnantajalta etä- ja virtuaaliharjoittelun ohjaaminen vaatii opiskelijan osaamistason ymmärtämistä ja säännöllistä, aktiivista yhteydenpitoa harjoittelijaan. Harjoittelijan puolestaan pitää olla sitoutunut harjoitteluun, kyetä oma-aloitteiseen, omatoimiseen työskentelyyn sekä osata noudattaa laatimiaan aikatauluja itsenäisesti.

Sekä etä- että virtuaaliharjoittelussa alkuopastuksen rooli on merkittävä ja on tärkeää, että se tapahtuu kasvotusten, mikäli vain mahdollista. Sen jälkeen harjoittelija tekee saamiaan toimeksiantoja itsenäisesti, mikä mahdollistaa myös opiskelun ohessa tapahtuvan harjoittelun tai harjoittelun vaikkapa vanhempainvapaan aikana. Esimerkiksi Millennial Oy -yrityksessä (millennial.fi) harjoittelija tekee toimeksiantoja saamiensa ohjeiden mukaan. Harjoittelijoiden työtehtäviä ovat olleet mm. nettikauppojen analysointi ja konsultointi, nettisivujen analysointi ja kehittäminen, mysteerishoppailu verkkokaupoissa ja -sivustoilla. Toimitusjohtaja Eero Tunkelo kertoo pitävänsä harjoittelijoiden kanssa 1-2 Skype-palaveria viikoittain, minkä lisäksi harjoittelija voi aina lähettää sähköpostia tai kysyä apua chatin kautta. Sekä harjoittelijat että yrittäjä ovat pitäneet tätä toimivana järjestelynä.

Sekä toimitusjohtaja Tunkelo että opiskelijat korostavat avoimen viestinnän ja säännöllisen yhteydenpidon merkitystä harjoittelun onnistumisessa. On osattava sekä antaa palautetta, että ottaa sitä vastaan niin, että voi kehittää omaa osaamistaan saamansa palautteen avulla.

Opiskelijat ovat olleet hyvin tyytyväisiä virtuaali- ja etäharjoittelumahdollisuuksiin. Tämä on tarjonnut monenlaisiin elämäntilanteisiin joustavan harjoittelumahdollisuuden. Työajat ovat olleet joustavat ja työtunnit on voinut sovittaa, vaikka osa-aikatyöksi opiskelun lomaan. Opiskelijat ovat myös olleet hämmästyneitä siitä, miten paljon heidän ammattitaitonsa on kasvanut virtuaaliharjoittelun myötä. Käsitys omasta osaamisesta on vahvistunut ja opiskelijalle on kehittynyt vahva ammatillinen itsetunto.

Koska virtuaaliharjoittelu sisältää paljon kirjallista viestintää, opiskelijat ovat kokeneet kielitaitonsa kehittyneen huomattavasti harjoittelun aikana. Heistä on tullut rutinoituneita raporttien laatijoita ja selkeiden verkko(kauppa)tekstien kirjoittajia. Myös yrittäjä on jakanut omaa osaamistaan harjoittelijoilleen ja harjoittelijoille onkin kertynyt vahva verkkokauppaan ja internet-markkinointiin liittyvä käytännön osaaminen.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa virtuaali- ja etäharjoittelut toimivat erinomaisesti kansainvälistenkin opiskelijoiden kohdalla. Tämä voi johtua osaltaan siitä, että Etelä-Pohjanmaa on pienten yritysten aluetta. Suurin osa yrityksistä on mikroyrityksiä, joiden voi olla vaikea

järjestää työhuonetta tai työpistettä harjoittelijalleen. Etäharjoittelu madaltaa kynnystä palkata harjoittelija. Tulemme ehdottomasti kannustamaan paikallisia yrityksiä käyttämään tätä harjoittelumuotoa myös tulevaisuudessa.

## **KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN TYÖHARJOITTELU- RAPORTOINNIN KEHITTÄMINEN MOBIILIKSI**

Seinäjoen ammattikorkeakoulu on strategiassaan 2015–2020 nostanut vahvasti esille digitaalisen kampuksen kehittämisen, jonka tavoitteena on, että opiskelijat ja henkilökunta hyödyntävät erilaisia digitaalisia ratkaisuja oppimisen tukemisessa. Teknologisina ratkaisuina voidaan käyttää esimerkiksi digitaalisia oppimisympäristöjä, mobiilisovelluksia ja pilvipalveluja. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu 2016.)

Perinteisesti International Business opiskelijat ovat raportoineet työharjoittelustaan kolme erilaista raporttia: alkuraportti (suunnitelma), väliraportti ja loppuraportti. Varsinkin kaukana ulkomailla harjoitteluaan tekeviltä opiskelijoilta on ollut vaikeaa saada väliraporttia ajoissa ja myös loppuraportin kirjoittaminen on usein viivästynyt. Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan raporttien viivästymiseen on ollut useita eri syitä. Monet kuitenkin kokivat pitkän (15 sivua) raportin kirjoittamisen työlääksi ja vaikeaksi.

Nämä raportoinnin ongelmat sekä SeAMKin strategiset tavoitteet johtivat siihen, että alettiin etsiä uusia menetelmiä työharjoittelun raportointiin. Seinäjoen ammattikorkeakoulun pedagoginen atk-tuki selvitti eri vaihtoehtoja, joista yksi on Workseed-niminen mobiilikäyttöönkin sopiva harjoittelunraportointiohjelma, joka on käytössä 2. asteen opilaitoksissa työssäoppimisen tukena. Tarkempia tietoja ohjelmasta ja yrityksestä löytyy osoitteesta [www.workseed.fi](http://www.workseed.fi).

Jo olemassa olevasta toisen asteen käyttöön suunnitellusta Workseed-ohjelmasta alettiin rakentaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun kansainvälisten opiskelijoiden harjoitteluraportointia tukevaa järjestelmää. Toiveittemme perusteella yritys teki ohjelmaan muutoksia, ja ensimmäinen pilotointivaihe oli kesällä 2017. Tällöin muutama International business -opiskelija teki kaiken harjoitteluun liittyvän raportoinnin Workseed-ohjelmassa. Opinto-ohjaaja ja harjoittelukoordinaattori laativat opiskelijoille ohjeet raportointiin. Opiskelijan oli raportoitava tietyistä asioista harjoitteluviikoilla 1–2, joistain muista asioista viikoilla 3–4 jne.

Opiskelijat kokivat raportoinnin helpoksi. Kännykällä raportointiohjelman käyttö sujui hyvin, ja kuvien ym. tiedostojen lähettäminen oli helppoa ja vaivatonta. Harjoittelun ohjaajalle syntyi aiempaa monipuolisempi kuva sekä yrityksestä että harjoittelusta ja sen sujumisesta. Mobiilikäyttö mahdollistaa ohjelman käytön missä vain ja milloin vain. Esim. Aasiassa tai Afrikassa ei aina ole kattavia toimivia verkkoyhteyksiä tietokoneella tapahtuvaan raportointiin, mutta kännykät toimivat useimmissa paikoissa.

Saatujen kokemusten perusteella päätettiin jatkaa ohjelman kehittämistä yhteistyössä ohjelman valmistajan kanssa. Niinpä syksyllä 2017 ohjelmaa kehitettiin edelleen, ohjeistus muokattiin toisenlaiseksi ja toisen vaiheen pilotointi käynnistettiin syys-lokakuussa 2017. Tässä vaiheessa mukaan tuli myös sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoita. Pilotointia ja kehittämistä jatketaan edelleen keväällä 2018.

## **OPIKELIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ ETÄTYÖSTÄ JA HARJOITTELUSTA**

Kyselyssä kerättiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) Mikkelin kampuksen vieraskielisten opiskelijoiden mielipiteitä työharjoittelun suorittamisesta. Siinä selvitettiin opiskelijoiden ajatuksia harjoittelun suorittamisesta etänä ns. virtuaaliharjoitteluna. Kyselyn tekivät business management -koulutusohjelman opiskelijat, ja se lähetettiin sähköpostilla kaikille vieraskielisissä ohjelmissa opiskeleville opiskelijoille. Lisäksi kyselystä tiedotettiin opiskelijoiden intranetissä.

Xamkissa opiskelee yhteensä n. 350 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa kolmessa vieraskielisessä koulutusohjelmassa. Vastaajia kyselyyn oli yhteensä 26, ja kyselyn vastausprosentti oli 7 %. Suurin osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä. Vastaajat olivat Business management, Environmental engineering ja Information technology koulutusohjelmista. Yli puolet (15) vastaajista oli ensimmäisen vuoden opiskelijoita ja yli 70 % vastaajista ei ollut vielä suorittanut työharjoittelua.

Kysyttäessä missä maassa opiskelija haluaisi suorittaa harjoittelun opiskelijoiden vastaukset hajaantuivat sekä Suomen että ulkomaiden välille. Suomalaisessa yrityksessä halutaan työskennellä, koska opiskelijat haluavat luoda uran Suomessa, he haluavat oppia paremmin suomen kieltä ja oppia suomalaisesta työskennelystä. Yhden vastaajan mielestä harjoittelun suorittaminen Suomessa on vaivattomampaa. Harjoittelun suorittamista ulkomailla perusteltiin enemmän. Halu työskennellä kansainvälisessä yhteisössä ja halu kansainvälistyä olivat suurimpia motiiveja. Yksi vastaaja haluaisi suorittaa harjoittelun ulkomailla, jotta saisi enemmän kansainvälisiä kokemuksia, vaikka harjoittelu Suomessa kiinnostaisi myös. Osa vastaajista kokee, että ulkomailla on enemmän mahdollisuuksia. Yksittäisistä maista nostettiin mm. Englanti, Saksa ja Tanska. Muutama vastaajista on sitä mieltä, että maalla ei ole väliä, kunhan työ kehittää ammatillista kasvua. Osa vastaajista ei halua suorittaa harjoittelua omassa kotimaassaan.

Kysyttäessä harjoittelun suorittamisen ajankohdasta vastaukset hajaantuivat. Yli puolet vastaajista haluaisi suorittaa harjoittelun kolmannen opiskeluvuoden jälkeen, koska opiskelijat haluavat varmistaa, että heillä on tarpeeksi osaamista ennen harjoittelujaksoa ja harjoittelun jälkeen voisi hakea myös alan töitä. Kolmannen vuoden jälkeen harjoittelun voisi yhdistää myös kansainväliseen opiskelijavaihtojaksoon. Harjoittelun suorittaminen toisen opiskelu-



vuoden jälkeen on myös suosittu ajankohta, koska harjoittelu halutaan suorittaa heti kun se on mahdollista ja ennen opinnäytetyön aloittamista. Opiskelijat haluaisivat pääasiassa suorittaa harjoittelun kesäaikaan. Yksi vastaajista haluaisi suorittaa harjoittelun opintojen ohella ja samalla ansaita rahaa.

#### Virtuaaliharjoittelu

" Virtuaaliharjoittelu ei ole paikkasidonnaista ja työ on itsenäistä. Yritys on vastuussa hyvästä ohjauksesta, työtehtävien määrittelystä ja mahdollistaa hyvät kommunikaatiomahdollisuudet opiskelijoiden ja kollegojen välillä, jotta harjoittelija voi olla yhteydessä askarruttavissa kysymyksissä." -kansainvälinen opiskelija, Xamk

Puolet vastaajista on valmiita suorittamaan harjoittelun virtuaalisesti ja 11 vastaajista voisi ehkä suorittaa harjoittelun etänä. Vain kaksi vastaajaa ei haluaisi suorittaa harjoittelua etätöinä. Harjoittelun päätavoitteeksi koettiin kokemuksen saaminen ja opintopisteet. Opiskelijat kokevat palkan melko tärkeäksi. Vähiten tärkeänä koettiin harjoittelun sijainti. Suurin osa vastaajista haluaisi suorittaa harjoittelun kansainvälisessä yrityksessä. Vastaukset hajaantuivat paikallisen, yksityisen ja julkisen työnantajan välillä. Noin kolmas osa vastaajista voisi työskennellä start up -yrityksessä.

Kysyttäessä opiskelijoiden odotuksia virtuaaliharjoittelusta opiskelijat odottivat muun muassa saavansa työkokemusta ilman fyysisiä tapaamisia, oppia enemmän työelämästä, parantaa kommunikaatiotaitoja liiketoiminnassa ja saada alaansa vastaavan harjoittelupaikan.

Avointen kommenttien mukaan opiskelijat odottavat virtuaaliharjoittelun olevan harjoittelua, jossa on joustoa työajassa sekä paikassa ja se koetaan vaivattomammaksi. Virtuaaliharjoittelu koetaan yhtä vaativaksi kuin yrityksen tiloissa suoritettu harjoittelu ja virtuaaliharjoittelija otetaan yhtä vakavasti, kuin firman tiloissa työskentelevä ja opiskelija saa harjoittelusta yhtä paljon kokemusta kuin työskennellessä yrityksen tiloissa. Kommenttien mukaan virtuaaliharjoittelussa työnantaja osoittaa oikeita työtehtäviä, työstä on hyötyä yritykselle ja opiskelija saa säännöllistä palautetta työnantajalta. Lisäksi odotetaan, että opiskelija saa mielenkiintoisen työkokemuksen, saman määrän opintopisteitä ja mahdollisuuden saada palkkaa. Näkökulmana mainittiin, että virtuaaliharjoittelu voidaan suorittaa pidemmällä aikavälillä kuin yrityksessä suoritettu harjoittelu.

Opiskelijoiden näkemysten mukaan virtuaaliharjoittelu ei mahdollista oikeaa keskustelua työnantajan kanssa ja harjoittelijan ja työnantajan välille ei välttämättä voi syntyä luottamusta. Arvioidaan, että opiskelija ei saa virtuaaliharjoittelussa kunnon ohjausta ja työtehtäviä ei avata riittävästi. Lisäksi kommentoitiin, että opiskelija ei opi omista virheistään virtuaaliharjoittelun aikana eikä opiskelija ei saa riittävästi kokemusta.

Kysyttäessä kuinka harjoittelun tulisi olla erilainen perinteiseen harjoitteluun verrattuna useat vastaajat kommentoivat, että harjoittelun ei tulisi olla erilaista, ainoastaan työskentelyolosuhteet erilaiset. Virtuaaliharjoittelijaa tulisi kohdella yhtä tasa-arvoisesti kuin firman tiloissa työskentelevää harjoittelijaa ja harjoittelun arvioinnin tulisi kohdistua harjoittelijan ammattiosaamiseen, ei opiskelijan luonteenpiirteisiin. Lisäksi kommentoitiin, että yrityksen tulee ottaa virtuaaliharjoittelu vakavasti, sillä opiskelija solmii harjoittelu- tai työsuhteen työnantajaan. Molemmissa harjoittelumalleissa on vahvuutensa: virtuaaliharjoittelu nähdään helpompana ja joustavampana, mutta siitä tulee puuttumaan työyhteisössä työskentely. Tiettyillä aloilla, kuten ympäristöalalla on joitakin työtehtäviä, joita ei voi tehdä etätyönä, kuten työskentely laboratoriossa. Virtuaaliharjoittelussa tulisi keskittyä tiettyihin työtehtäviin, joita voi tehdä etätyönä. Etäharjoittelu myös koetaan kilpailukykyisemmäksi kuin tavallinen harjoittelu. Ehdotetaan myös, että opiskelija voisi aloittaa harjoittelun etänä ns. valmistautumisena ennen oikean harjoittelun alkua yrityksessä.

Kysyttäessä millaisia odotuksia opiskelijoilla on harjoittelupaikkaa kohtaan, vastauksissa nousee seuraavat asiat. Tarvitaan 1) tukea oppia tarvittavia taitoja, 2) enemmän työkokemusta, 3) hyvä työympäristö ja ystävälliset työkaverit, 4) uramahdollisuus, 5) säännöllinen palaute työstä ja 6) mahdollisuus saada palkkaa. Lisäksi toivotaan, että yritys antaisi mahdollisuuden opiskelijalle näyttää hänen kykynsä ja tarjota työsuhteen harjoittelun jälkeen. Yksittäisiä kommentteja oli muun muassa, että opiskelijat tarvitsevat hyvän perehdyttämisen harjoittelujakson alussa ja hyvät työvälineet ja -tilat. Opiskelijat toivovat apua harjoittelun aikana, motivoivia työtehtäviä, ammatillisen osaamisen kehittymistä ja kokemusta kuinka kohdata vaikeuksia töissä.

Näyttäisi siltä, että kansainvälisillä opiskelijoilla on jonkinlaista kiinnostusta suorittaa harjoittelu etätyönä, mutta he suorittaisivat työharjoittelujakson mieluummin fyysisesti yrityksen tiloissa kuin etätyönä. Opiskelijoita mietityttää kuinka yhteydenpito ohjaa jaan hoituu ja kärsiikö ohjauksen laatu sekä saako opiskelija tarpeeksi haastavia tehtäviä työskennellessään etänä. Virtuaaliharjoittelu kuitenkin sopii hyvin tilanteisiin, joissa yritys on kaukana tai sillä ei ole toimitiloja, joissa opiskelija voisi työskennellä.

## **ADVANCED PRACTICAL WORK -KOKEILU**

Kielitaidon kehittymisen ja omien verkostojen kasvattamisen näkökulmasta opiskelijan voi olla hyödyllistä opinnollistaa työtään ja työkokemustaan enemmän kuin opetussuunnitelmaan kuuluva harjoittelu antaa mahdollisuuksia. Etenkin opintojen loppuvaiheessa voi syntyä myös tilanne, jossa opiskelija on esim. harjoittelujaksojensa kautta saanut itselleen työpaikan, mutta tutkinnosta puuttuu vielä opintoja, jotta hän voisi valmistua.

Turun ammattikorkeakoulun International Business -koulutuksessa kehitettiin uusi työn opinnollistamiseen tähtäävä opintokonsepti, joka kulkee nimellä Advanced Practical Work. Peruseriaatteena on tunnustaa opiskelijan omassa työssään kehittämää osaamista osaksi

hänen tutkintoaan. Opintojakso on mitoitukseltaan ja sisällöltään räätälöitävissä vastaamaan opiskelijan omia tarpeita ja ammatillisia tavoitteita. Pilottivaiheessa opintojakso voitiin toteuttaa 5-15 opintopisteen laajuisena.

Työn opinnollistaminen Advanced Practical Work -opintojaksolla aloitetaan suunnitelman teosta. Opiskelija tekee suunnitelman yhdessä opettajan kanssa. Suunnitelmassa sovitaan opintojakson laajuus, oppimistavoitteet ja sisältö. Suunnitelmassa määritetään liiketalouden osa-alue, josta opiskelija on kiinnostunut ja jossa hän haluaa kehittää omaa osaamistaan, esim. johtaminen. Opettajan kanssa tehtävässä suunnitelmassa sovitaan opintojakson laajuuden lisäksi ajallinen kesto, ts. tarkkailujakso, sekä oppimistehtävät, jotka opiskelija tekee opintojakson aikana alan kirjallisuuden ja työpaikalla havainnoimiensa asioiden pohjalta. Tarkkailujakson aikana opiskelija siis perehtyy suunnitelmassa täsmennettyyn alan kirjallisuuteen, tarkkailee asioita omalla työpaikallaan ja raportoi oppimansa asiat suunnitelmassa sovitulla tavalla opintojaksosta vastaavalle opettajalle. Opintojakson laajuus ja sisällöt ovat täysin räätälöitävissä vastaamaan parhaiten kunkin tilanteen ja opiskelijan tarvetta. Työn opinnollistamisen kautta opiskelijan on mahdollista tehdä työtä samaan aikaan kun hän vie opintojaan eteenpäin.

Ensimmäiset opiskelijapalautteet Advanced Practical Work opintojaksosta ovat olleet hyvin positiivisia ja tavoitteena on liittää opintojakso laajemminkin osaksi Turun ammattikorkeakoulun liiketalouden opetussuunnitelmia. Konsepti antaa joustavan mahdollisuuden tunnustaa opiskelijan työssä jalostamaansa osaamista osaksi liiketalouden opintoja ja nopeuttaa opiskelijan valmistumista ja siirtymistä työelämään.

## LÄHTEET

CIMO. 2016. Fakta Express 1A/2016: Suomessa, töissä, muualla? Korkeakoulututkinnon suorittaneiden ulkomaalaisten tilanne 5 vuoden kuluttua valmistumisesta. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/89972\\_FaktaExpress1A\\_2016.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/89972_FaktaExpress1A_2016.pdf) [Viitattu 26.1.2018].

SCIL Tampere3. 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://scil.tampere3.fi/> [Viitattu 6.2.2018].

Seinäjoen ammattikorkeakoulu. 2016. Kansainvälinen yrittäjähenkkinen Seamk – paras korkeakoulu opiskelijalle, Strategia 2015-2020. WWW-dokumentti. Päivitetty 16.2.2016. Saatavissa: [https://storage.googleapis.com/seamk-production/2017/06/strategia\\_paivitetty\\_2016.pdf](https://storage.googleapis.com/seamk-production/2017/06/strategia_paivitetty_2016.pdf) [Viitattu 28.11.2017].

Ulkoasiainministeriö. 2017. Uutta osaamista pk-yrityksiin. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.04.2017. Saatavissa: [http://www.cimo.fi/palvelut/tutkimus-ja\\_selvitystoiminta/uuutta\\_osaamista](http://www.cimo.fi/palvelut/tutkimus-ja_selvitystoiminta/uuutta_osaamista) [Viitattu 26.1.2018].





# THESIS PROCESS AND EMPLOYABILITY OF FOREIGN STUDENTS

Jagat Bahadur Kunwar

## INTRODUCTION TO THE THEME

Since thesis work comprises a large portion of the whole bachelor's degree program and requires a practical application of the theoretical body of knowledge and interaction with the commissioning company, there are numerous possibilities to improve the employability of students through the thesis work. How this can be achieved was one of the objectives of Kilkas project and the topic of this article.

To understand how the thesis process can improve the chances of foreign students getting employed in Finland, several steps were taken as part of the project. At the beginning, the thesis process in different universities of applied sciences (UAS) was benchmarked. As a result, differences in how the thesis process is conducted in different UASs were noticed. This led to the need of understanding viewpoints from currently operating supervisors in different UASs regarding what is good and what should be improved in the thesis process itself. Several supervisors from various UASs were interviewed. After the basic understanding of the thesis process, several students were interviewed with a structured questionnaire to gather their viewpoints regarding how the thesis process might lead to chances of foreign students getting employed in Finland.

## BENCHMARKING THESIS PROCESS IN DIFFERENT UASS

The first step undertaken during the project was to benchmark how the thesis process was conducted. Many UASs including Turku, Oulu, Seinäjoki, Tampere and South-Eastern Finland Universities of applied sciences were included in the evaluation. The areas of comparison chosen were such issues as the number of credits allocated for the entire thesis process, the timing of different courses comprising the thesis process, the prerequisites and overall aims of the thesis process. As a requirement to complete a bachelor's degree program, students quite ubiquitously must complete their theses towards the end of their program. Although the number of total credits awarded for the thesis vary according to university of applied sciences, on average, a bachelor's thesis amounts to approximately 15 ECTS credits in total. Considering that the whole degree program is usually worth 210 ECTS credits, there is quite much emphasis placed on the bachelor's thesis in the whole degree program.

Each UAS has its own way of implementing thesis writing among students, but usually it comprises different seminar or workshop-based approaches with integrated methodological and academic writing courses. These different parts of the thesis workshops are implemented at different times during the bachelor's degree program.

Regarding the aims of the thesis work, in the majority of the UASs, it is to basically deepen students' expertise in a specialized area in the program. Some schools require that the thesis is done for a commissioning company, usually the company where the students conduct their practical training. In these situations, students develop practical solutions to business problems faced by the commissioning company. Thesis can also be an outcome of various innovative projects organized at UASs.

To guide the students through the thesis writing process, supervisor(s) are assigned by UASs to the students. They can be substantive as well as academic writing supervisors. In some engineering programs, there might be three supervisors in general who can include a substantive supervisor, language supervisor and in addition, a technical supervisor, for example helping in lab works. On occasions when the thesis is commissioned by a company, a supervisor from the case company might be involved to guide the students together with the substantive supervisor. The students demonstrate research, analytical and field specific knowledge through their thesis. This generally amounts to practical application of theoretical body of knowledge in an empirical context. The final evaluation of the thesis is usually done by the main supervisor and reviewed by a second person. Each UAS has their specific set of criteria used to evaluate the final thesis.

## **FINDINGS FROM THE STRUCTURED INTERVIEWS WITH STUDENTS**

There were several activities conducted to understand various aspects of the thesis work and its importance to employability of foreign students from their viewpoint. One of them included a structured interview conducted with students from various UASs. In addition, a developmental workshop was organized for XAMK students and students from various degree programs were invited to the event. The students were divided into 4 separate groups and a facilitated interview was taken with the same themes covered in the separate structured interview.

The majority of the students were rather uncertain about relevance of the thesis work for future employment prospects. They viewed that since thesis helps in improving general research skills and developing academic writing skills while applying theory in practice, it will generically be helpful in future work practices. In all cases, thesis work can be a showcase of the student competence that can indirectly help the student in getting noticed by future employers. In some cases, students completed their thesis in the field of entrepreneurship



which aided them to establish related ventures and getting self-employed in Finland. More specifically, when students manage to produce good work, a letter of recommendation by the affiliated educational institution or supervisors/lecturers can help to increase the prospects of getting employed.

However, very few students had the experience of getting employed because of thesis work and most of the students were quite skeptical about whether future employers would find the thesis work at the bachelor's level relevant, competent and useful enough to motivate them to offer employment. For most of the students, finding a commissioned thesis topic was the most difficult issue. Even when it was available, in most cases students perceived that commissioning companies used them as unpaid case work and the hiring decision are not that based upon such commissioned work.

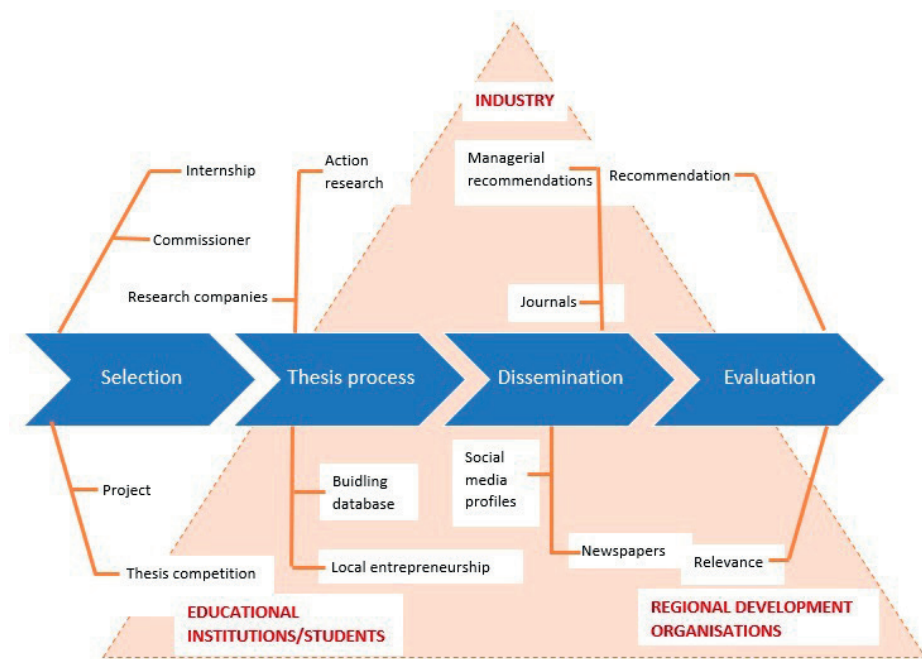
All the participants shared the view that having a Finnish commissioning company was in most cases helpful in bolstering the prospects of getting employed in Finland. For most of the participants, even when a commissioning company was available, the perception of the thesis work as not being important by the commissioning company frequently led to gaps in communications. The students themselves had to show initiative in communicating with the commissioner. When there was a mismatch between different stakeholders such as an affiliated organization and the commissioning company, there were frequent misunderstandings of each of their obligations and the expectations regarding the outcomes. As one student put it succinctly, when asked what was the most difficult thing about the thesis process in general, *"Cooperation with two stakeholders [the commissioning company and the UAS], where both parties did not seem interested to contribute for better results but waiting for the outcome"*. This contributed to the difficulty in completing the thesis efficiently and effectively. Other problems that the participants highlighted during the structured or facilitated interviews concerned all the aspects of the thesis writing process such as research methodology, theoretical framework or even general academic writing. Since all the participants have idiosyncratic abilities in thesis writing process or conducting research in general, this result was to be expected.

The participants were also asked to suggest ways to improve the thesis process in general. There were several suggestions provided. Some thought that it was important to incorporate research methods in all class projects from the very beginning of the studies rather than towards the end when the thesis work is being conducted so that the students gain ability to conduct research efficiently earlier. One student, for example, stated when asked to suggest ways to improve the thesis process in general, *"Incorporate the research methodology chapter in all assignments to make it easier for students to understand how to conduct a research. I think it would be beneficial to educate them what is a research, types of research, how to choose the research methodology and connect the theoretical framework with empirical research"*. The students also suggested more one to one guidance sessions with the allocated supervisor and

more tripartite collaboration between the supervisor, the mentor from the commissioning company and the student. Some also suggested specific changes in the thesis process such as the availability of an online maturity test. For most students, personally managing time and motivation during the thesis process was the biggest difficulty individually.

## FINDINGS FROM THE INTERVIEWS WITH THESIS SUPERVISORS IN DIFFERENT UAS

To understand thesis processes in different UASs and to understand how it is related to the chances of foreign students getting employed in Finland after or due to the thesis process, several interviews were taken with thesis supervisors in different UASs. Four different people took guided interviews comprising of structured themes in four different UASs. Altogether 12 interviews from four different UASs were conducted. The findings from the interviews are summarized in Figure 1 and elaborated further in this section.



**Figure 1.** Different aspects of the thesis process related to employability of foreign students.

The interviews in general suggest that it is hard to pinpoint how the thesis process leads to the employment of foreign students or help in increasing employability of the foreign students. As one lecturer put it: *“I do not see the employability coming through the thesis process. Employability is how well the student has performed in their studies-they got their degree and that the thesis topic should be in the field that they are looking for. It is not the part of the*

*thesis process but the end- result, how well they have done the result*". This seems to be the common view expressed by many of the interviewees. Most respondents believed there was not much that could be done in the thesis process itself that could be directly related to the employability of the foreign students in Finland, but that it is the result that could have implications for increasing employment prospects. Another lecturer stated when asked how the thesis process could increase the employability of foreign students, *"I do not really know, if you look at the end- product, this makes a difference, when the students have done something for the company, development work has some advantage"*.

The majority of the interviewees were also quite emphatic that the topic selection in the thesis process leads the whole process ultimately to the result. Ideally the topic should originate during the student's training period. As one supervisor from TAMK put it: *"The important focus is developing something new or to improve something existing in working life"*. The thesis done by the students should be catered either towards developing solutions for the pre-existing problems in an organization or some problems that the student can identify during the work placement. This process integration of training period and development work was a key factor emphasized by almost all the interviewees.

The interviewees also highlighted the importance of a commissioned thesis and its importance on not only producing a desired work but also improving the chances of collaborating with the commissioning company, thereby increasing the chances of getting employed later. For example, the lecturer stated that, *"I don't think there is anything about employability in the thesis process itself other than the research done in that field. When they [students] are looking for the topic they should be thinking about the field that they want to go work"*. One lecturer from TUAS also suggested that not only work training helps in selecting topic and the resulting development work, work placement (whether paid or unpaid) can also be used by foreign students after graduation as a step to being permanently employed.

Many supervisors also emphasized that the thesis work produced in UASs should be more geared towards producing development solutions rather than be overburdened with excessive methodological issues. The development work in a more technical sense should be an iterative action research project, leading to a solution that finally works for organizational problems. For example, a supervisor put it this way: *"Thesis work at UASs should not be research in a conventional sense, but development work"*. When probed to elaborate, he differentiated these two as follows: *"In a development work, the goal is to look for a most appropriate solution, whereas in research work, there could be many solutions. Also, in research it is important to provide quite much literature background but it is not necessary or even desired in the development work"*. This leads to the conclusion that perhaps a commissioned thesis involving "real" development work should be emphasized more rather than making them optional in UASs as seems to be the increasing trend.

Almost all the interviewees expressed discontent with how the cooperation among supervisors and commissioners had taken place even in cases when some degree of cooperation was stipulated in the formal agreement among all relevant parties at the very beginning. In many cases, from the supervisor's point of view, it was rather hard to validate the commissioning company especially when it was based on countries other than Finland. According to one interviewee, this is somewhat of a lesser problem with students in the Finnish programs. Most supervisors preferred that the degree of cooperation between the commissioning company, supervisors and students should be deepened. In many cases, it requires an agreement on the basic goals for cooperation at the very beginning of the process and regular meetings at later stages of the thesis process, whether face to face or virtually. In such initiatives, it is often the proactiveness of supervisors that can lead to desired results. This could also mean that commissioning companies are made aware of the final results in any form and involved in the final evaluation of thesis works. The idea of involving the commissioners in the final evaluation of the work was stated by several interviewees. The evaluation needs not be complex but be based on the recommendation provided to the company and their relevance to the commissioning organization. Although these might be formal requirements in many of the UASs already, it was applied to a lesser extent in practice.

Developing on this theme, most of the interviewees also indicated that the cooperation at a larger scale between educational institutions and commissioning companies is very important to improve the chances of foreign students getting employed later. The role of regional development organizations is also of vital importance to bringing industry representatives and educational institutions or students together. One lecturer from TUAS suggested that this cooperation between the industry and educational institutions could result in bi-annual or annual publications highlighting different cooperative ventures. There the possible employment scenarios in the future as well as research gaps could be analyzed leading to improvements in both employment levels and research topics. This could also mean organizing various "fair" type of platforms where companies are able to describe their development problems and recruit students (whether paid or unpaid) to look for solutions, a "thesis competition" of some sorts.

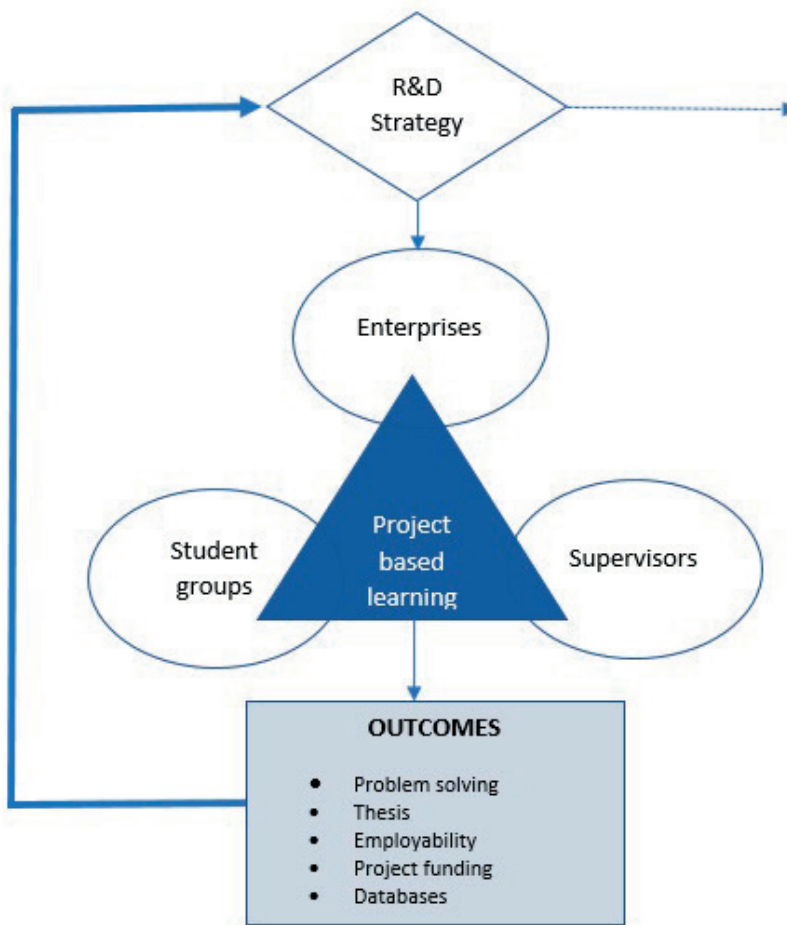
One lecturer from XAMK asserted that most of the local companies may not be aware that there are possibilities for thesis work available in various institutions and, so it must be advertised. Citing previous examples, he stated that it is necessary to publish summaries of work done by students on the university webpages although they might not be accessed by company representatives. One further step would be to inform through articles in local newspapers and other media channels. Dissemination of thesis results through the right channels can be a way to proactively market the availability of future commissioned thesis works from the educational institutions' perspective. However, many lecturers and supervisors also suggested this route as an effective mode of getting recognized by future employers. A lecturer from TUAS cited an example of a student who managed to get published in a

journal, effectively self-published the managerial recommendation through personal blogs, and linked this information to his social media profiles. This was a positive case of a student getting employed through thesis work done at school via effective dissemination of the work.

## **FUTURE DIRECTIONS**

As discussed earlier, the biggest challenge in increasing the chances of foreign students getting employed in Finland through thesis processes, in many ways, ultimately can be distilled as enhanced cooperation between educational institutions, students and businesses. Any possibilities leading to these connections within the backdrop of the thesis process is conducive to enhancing the possibilities of future employment for foreign students. Another emerging idea from different sources is also that it is very difficult to standardize thesis processes in different UASs and there is a doubt about the desirability of such endeavors among all involved educational institutions. For example, one lecturer stated, *“Common process nationwide is difficult because even within one single university [it] is difficult”*. It was also quite apparent from the interviews with supervisors in different UASs that issues that seems to be working in one institution might have totally different ramifications in another institution. While seminar-based approaches seemed to be problematic because of tight deadlines and too rigid structures in one institution, in another institution the problem was exactly the opposite. The problem in this institution was the lack of motivation of students in completing their thesis precisely because of the absence of a clear structure and deadlines. In this situation, it would be imprudent to expect a common working solution to these problems.

What seemed clear from the interviews and other sources was that at a bigger scale there should be strategic alignment of competence areas of UASs, Research and Development (R&D) work, internal and external projects undertaken and the thesis work within the backdrop of bilateral cooperation between the industry and educational institutions. This idea is depicted in Figure 2.



**Figure 2.** Strategic alignment of R&D strategy with group-based thesis projects.

As each UAS claims generally to have a few “core areas of competence” (R&D strategy in Figure 2), this should be the general guideline for hiring and selection procedures, for example of lecturers, students and internal projects. This should also give a broad idea of projects that UASs should focus on. This could mean that thesis supervisors, who in most cases are qualified senior lecturers, are important in bringing different projects where enterprises and student groups are involved. The thesis supervisors could in these cases have a bigger role as a liaison between core competence areas, related projects, industry partners (commissioners) and the students. Within a bigger framework of internal projects (with or without external stakeholders) students can be involved in thesis works, collectively developing databases and using only part of the bigger project for their own purpose. Pedagogically this supports problem or project-based learning and group-based supervision of theses. Since most of the UASs claim to take this as their core pedagogical approach, the idea is not that far-fetched.



This continuous focus on a few competence areas can lead to specialized advantages in these areas for specific UASs. This can lead to the virtuous cycle of more nuanced competences, as past knowledge feeds into new research programs which in turn will generate credibility from the local partners and industry in general. In a sense, the competence areas become more developed and specialized. As a result, more industry partners can be encouraged to provide commissioned work or in general be active partners of specific educational institutions particularly when there is an alignment of competence areas between the educational institution and the industry partners. It could be so that while we are looking for solutions at the operational level, the problem might in fact be a higher level one with strategic solutions.

## CONCLUSIONS

As a result of different activities undertaken, several key issues were identified. Most of the students and supervisors realize that the thesis process is a very important part of the studies. Majority of the students agreed that the thesis process is the most important part of their studies. The lecturers and supervisors expressed similar views. However, majority of the students and supervisors were uncertain whether it was very important for the future employment prospects of the students. Despite this dilemma, the most important area that can be focused more in the thesis process that would lead to desirable employability results would be to strengthen the tripartite collaboration between the students, supervisors and commissioners. Students seem to benefit immensely from commissioned theses, especially when the commissioning company is the one in which the student completes his/ her work training. The chances of students getting employed in Finland improves when the collaborating company is Finnish. In such a context, the thesis process can be used as a possibility to develop practical solutions to business problems faced by the commissioning company.

All in all, the role of the UASs should be to develop a broad network with companies, possibly Finnish local companies, in need of thesis workers to provide students with opportunities to be involved in innovative company-led projects and networking to improve their chances of getting employed later. Ultimately, there is a reason to suspect that the desired outcomes that we are looking for might not be an operational issue but rather the spillover effects of strategic initiatives primarily involving core competences in research.

However, it should also be noted that despite good intentions, the majority of the foreign students might not actually be looking to get employed after the completion of the bachelor's degree. As one lecturer stated, *"most of the students want to continue to further studies..... specially for foreign students, majority of international students want to continue their studies. Our job is to get the students to get to working life in Finland. From the students' perspective they do not necessarily want that"*. In other cases, other complementary skills such as the ability to speak Finnish might prove to be more important in increasing the employability of foreign students than the thesis process or end thesis per se. As another lecturer stated,

*“Small companies fear employing foreigners, it requires big enough company to take risks...and Finnish language is claimed as the main reason”.*

This is, in fact, not a lost message among the students, as a student stated during one of the structured interview sessions, *“Personally, after finishing my internship at a Finnish company, I still believe that Finnish plays a crucial role in getting a job in Finland. Even though you have good academic accomplishment, Finnish firms may not be willing to hire international student [sic] if you do not speak Finnish. International companies, on the other hand, usually require a Master [sic] degree. Therefore, I should put more efforts into learning Finnish to get a job in Finland”*. In addition to language skills, a well-done thesis is never a perfect substitute for well-honed competences required in the field often developed over a period, influencing the ultimate hiring decisions. For example, regarding the game design program at XAMK, a lecturer stated, *“thesis itself doesn’t give a job, it takes a longer period to learn the skills [that] are needed- game design [skills] makes students employable not employed”*.



# DEVELOPING ALUMNI ACTIVITIES IN TAMPERE AND TURKU UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES

Janne Hopeela, Nicolas Le Grand & Marita Tuomala

## INTRODUCTION

Alumni activities have recently started to receive more attention in Finnish universities and universities of applied sciences (UAS). Alumni activities and alumni relations have a long tradition in the U.S. higher education. In the USA, alumni participation rates are on average 14 to 33 % of all graduates, and some universities have been involved with alumni relations for decades or even centuries. (USA Study Tour Report, 2012)

In Finnish universities alumni activities started in 1990–2000. A few years later alumni activities were launched in universities of applied sciences; by 2004 twelve UASs stated they had started with alumni activities. (Mira Network, 2008) Some UASs are at a more advanced level and others are just getting started.

An alumni network is an essential element of a well-functioning university for multiple reasons, yet it seems that many UASs are not taking the full advantage of this. Alumni is an important partner for a university. The benefits of alumni relations are many-fold. The alumni network can support current students to find practical training places, working-life projects, thesis topics, and help with career planning and finding a job. The UASs will receive information and feedback for developing their study programmes, find guest speakers to courses and opportunities for theses, working-life and R&D projects, and practical training co-operation. Alumni members will get invitations to activities where they can meet their fellow alumni, have information on continuing education opportunities in the UAS or opportunities to take part in seminars or events organized by the UAS.

How to research and identify your alumni and how to engage them in the co-operation? It is important to engage alumni on their own terms and to distinguish diverse groups for example based on their degree programmes. When the alumni feel they belong to a group, they are more likely to volunteer and share with the university. Most alumni appreciate when their university provides networking opportunities with fellow alumni. It is easier to get alumni involved if they are proud of their alma mater. (USA Study Tour Report, 2012) It is important to strengthen ties with the alumni after their graduation and communicate of different events and news at the UAS; for example a newsletter can be a practical communication tool.

A good, up-to-date database is a key to success. Asking the alumni to join a database straight after the graduation is important, and using technology in alumni relations is a vital part of networking. If you cannot contact people, you cannot build relationships. Online social networks (Facebook, LinkedIn) are useful tools to create an alumni community. Social media can be seen as an engagement tool and a means to promote the UAS. You can also share articles or information on interesting events to alumni through the social media.

The success of alumni activities in a UAS is linked with the president and the management of the UAS, resources and register (the 3R-model in the Stepit project). It is important for a UAS to have an alumni strategy and goals which enable the strengthening of the co-operation with the regional working life. Another essential requirement is the resources, both financial and human, to enable organizing and coordinating the alumni activities. The third fundamental requirement to a successful alumni network is the register. It is important to keep the data updated to reach and engage the alumni. (Hohenthal et al., 2012, 40-41)

Alumni activities have been organized in different ways in the UASs. In the Stepit project publication Hohenthal et al. (2012) categorized the organization of alumni activities to a centralized or decentralized approach, or an organization through a separate alumni association. In the centralized approach one person is responsible for the alumni activities, and funds are received from the university. In the decentralized approach different degree programmes are usually responsible for taking care of the alumni activities with minimum or no resources, and the activities are funded through other activities. In some universities the alumni association is taking care of the alumni activities and funds are received from subscriptions. In addition to subscriptions, alumni activities can be funded by the university in some cases (centralized approach with alumni association). (Hohenthal, et al., 2012, 38-39)

The Days of International Degree Programmes for Finnish universities of applied sciences were organized at Tampere university of applied sciences (Tamk) in October 2017. A Webropol survey was organized for all the UAS participants of the Kilkas project workshop then. Of all the participants 51 responded to the survey. According to the results 39 % of the respondents stated that alumni related activities were managed at the centralized level, in 20 % of the UAS alumni activities were managed at the degree programme level, whereas in 35 % of all UAS alumni activities were managed at both the centralized and degree programme levels. Only 6 % stated that they have no alumni activities. (Kilkas project, 2017)

Students can be educated as the future alumni as soon as they have been accepted to the university and begin their studies. The student-alumni experience begins already before the student enters the university. The comparison of potential universities is based on the brand image, expectations, as well as stories that friends, alumni or media tell about the university. Students should see alumni in different roles during their studies (mentors, role models, guest lecturers, even donors) in order to understand that it is natural to give back either their time, talent or even money after the graduation. (USA Study Tour Report, 2012)

Student ambassador programs can be helpful in enhancing student-alumni networking. Engagement in alumni activities can strengthen the motivation of international degree students to stay in Finland and enhance their employability in Finland. In addition, alumni who return to their home country and keep in touch with their university are important networks to the UAS. Turku UAS (Tuus) and Tamk were given the opportunity to develop their alumni activities in Kilkas project. The experiments and activities of Tamk and Tuus from developing and maintaining the database to alumni reunions and newsletters will be presented next. A special focus will be put on exploiting opportunities that an alumni network can offer to international students who are looking for opportunities to start their professional career in Finland.

## **DEVELOPMENT OF ALUMNI NETWORK AT TAMPERE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

Alumni co-operation is vital for a UAS. Until 2016, Tamk International Business (IB) degree programme had not had working time allocated for improving their alumni co-operation. The alumni could inform the degree programme more actively about practical training positions, projects and thesis subjects available in their companies, as well as bring perspective from the working life to the studies of the current students. As such, alumni are like brand ambassadors for any programme.

The challenge at Tamk had been the task of gathering all the graduates into a single network - from which they are easy to reach and keep informed on what is happening in the programme. In October 2016, we decided to host an event for International Business-degree programme alumni at the beginning of 2017, and to try to reach as many alumni as possible from the past 20 years into a new Facebook group. This made contacting and informing our alumni about the event much easier.

As a starting point, we had a name list of around 750 graduates from 1996 – 2016. We then started reaching out to the Tamk International Business degree programme alumni through LinkedIn and Facebook. By the end of 2016, the new Tamk International Business Alumni Facebook group had approximately 350 members who then were invited to the IB Alumni event in January 2017.

Involved in the planning was a team consisting of four International Business students, and the event was considered a part of their project studies. We met with the student group roughly once every two weeks and the students designed an event schedule, made an alumni questionnaire and some made smaller event arrangements.

The Tamk International Business Alumni Questionnaire was sent to 570 alumni and 103 of them (18%) responded. With the questionnaire, we received valuable information about

our alumni's current employment situation as well as useful tips about the practical training, study exchange, further studies, and career planning for our current students. From all the respondents, approximately 75% were Finnish and 25% foreign alumni members.

The Tamk IB Alumni Day was organized on Friday 20 January from 4pm to 10pm with a total of 35 alumni participants. The program for the event was kept light and the focus was on spending time together. Before the supper, the alumni members were presented with the new Master's programmes offered at Tamk. The event was a success and we received a lot of praise and feedback from the alumni.

The challenges regarding the alumni event were primarily related to finding the optimal time and date for the event, because most of the alumni had already settled abroad or all across Finland. The starting time was postponed from 12 noon to 4pm, so we had to let go of our planned 'networking moment' between the alumni and the current students. The best part of the event was meeting with the familiar alumni and planning future forms of co-operation with them. The alumni wished for a similar event to be held every year, and we are arranging a new one in March 2018.

In January 2018, the Tamk International Business Alumni Facebook group has already 450 alumni, and the communication is being boosted by a new electronic newsletter in co-operation with the recruitment and alumni services.

## **DEVELOPMENT OF THE ALUMNI NETWORK AT TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

At Turku University of Applied Sciences (Tuas), alumni work started during the spring 2016 within the International Business degree programme. Nothing had really been done before this, except establishing an alumni group in Facebook and LinkedIn where many alumni from the degree programme were missing. In addition, in January 2017 an alumni coordinator was appointed at the Tuas level with the mission of developing alumni activities.

This part of the article concentrates on what was developed within the International Business (IB) degree programme between the spring 2016 and the autumn 2017. The preparation work started during the spring 2016 by identifying the ways to create and activate our IB alumni network. At the same time, a database was created with the contact information of the alumni. The contact information was mostly gathered from LinkedIn and Facebook. This allowed us to invite the alumni who were present in LinkedIn and Facebook to join our IB groups and many did. Yet many alumni could not be reached and the student office could not provide us with the full list of IB graduates. In order to retrieve more names we searched through Theseus, and in this way, we were able to retrieve many alumni we had not had contact with for a long time, again thanks to LinkedIn and Facebook. As an example,



our International Business group on LinkedIn increased from less than 60 members in the spring 2016 to over 180 members in the autumn 2017.

After our database was updated, a questionnaire was designed and sent to obtain a realistic picture of what they were doing (work, career, studies, interest towards alumni activities, salaries). The results from the questionnaire provided very valuable information for our degree programme as well as on the kind of alumni activities they were expecting.

Sending this questionnaire was also nice way to renew contacts with our alumni and get them activated. As an example, several alumni proposed projects from their companies that our students were able to work on during their studies, which was very valuable especially for our international students.

A first alumni reunion was organised in March 2017 together with the Tuas level alumni network. A programme was developed to allow our alumni to participate in both the Tuas level and International Business degree programme level reunion. Sadly, the centralized Tuas level alumni reunion received very few positive responses, and this event was cancelled. However, many IB alumni answered positively and participated in the IB reunion at which IB students were also present. It was the first event of this kind we organised for our degree programme and it was a success. The programme for the event included a part with success stories and career choices from our alumni as well as a panel discussion. A get-together party was also organised in Turku.

The event proved to have several key factors of success. The first one being the time and day when it was organised: a Friday afternoon starting at 15.00 allowed, for example, the alumni working in the Helsinki region to join. The more official part of the event held within the school premises permitting networking and the fact that our IB student heard alumni telling about their success stories and career choices made it easier to engage discussions during the breaks to ask questions.

Having the staff, students and alumni joining both the programme at school and the get together party provided good networking opportunities for all parties. Everybody asked for a similar event to be organised again and it was decided to organise it around the entrepreneurship theme as several alumni had set up their own business. We think that this can benefit greatly our international students as several of them have the idea of establishing a business.

All these activities (survey, updating alumni database, projects, alumni reunion) supported each other and allowed us to keep contact between our alumni and our students. Several international alumni took part and gave a positive picture to our international students about the possibilities to enter the Finnish job market. They saw that it is possible to work in the business field in Finland being an international student/graduate.

Our main objective was to take advantage of the networking possibilities and connections with the business world an alumni network can offer. Our efforts with the alumni activities started in the spring 2016 and we believe to have established a functioning model that will continue working after the Kilkas project. Posting calls for projects, practical training and organising an alumni reunion on a yearly basis with a specific theme are the action points we are aiming at.

## CONCLUSIONS

The developing of the alumni work has been a very rewarding process at both Tampere and Turku UASs. Based on our experiences, we want to encourage English-taught programmes to try and find ways to get resources to deepen their alumni co-operation. The work requires co-operation between the centralised alumni services and the degree programme level. Some parts of the development work can be organised as student projects in which the international students can get new and very concrete perspectives on their career planning.

Alumni surveys can produce valuable information for the future and current students to help them make plans for their future. Based on the Tamk and Tuas surveys, we were able to prepare materials for our application processes informing the future students about job titles and types of work the graduates are working in. We got “word of advice” from the alumni to our current students on how to prepare for practical training, how to plan the exchange period, and information on where they went for their Master’s studies and why. In addition to the guiding words, we also got some very concrete offers for company project studies, and for practical training positions for our current students.

At the Days of International Degree Programmes in October 2017, during the Kilkas workshop we summarized the alumni experiments in three main points:

1. Just do it! Find a way in your UAS to start developing the alumni network.
2. For the development, it is vital to have co-operation and resources for alumni work both on the degree programme level and the centralized level at a UAS.
3. You can never get all your graduates to involved: focus on the most active ones and try to find various win-win methods to keep the alumni work alive.

## SOURCES

Hohenthal, T., Lapiolahti, P., Sipola, T. & Väyrynen, J. 2012. Alumnitoiminta osaksi korkeakoulujen työelämäkumppanuutta. In Hohenthal T. (Ed.), Työelämäkumppanuutta rakentamassa: Stepit - Kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen. Centria tutkimus ja kehitys - forskning och utveckling, Centria ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72665/Hohenthal\\_Tuula.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72665/Hohenthal_Tuula.pdf?sequence=1) [viitattu 17.2.2018]

Kilkas project 2017. Kilkas workshop at the Days of International Degree Programmes at Tamk 4. – 5.10.2017/5.10.2017. Tampere. Kilkas alumni survey results. PDF document. [http://www.tamk.fi/documents/19044/0/VIKO2017\\_KILKAS\\_SurveyResults\\_5Oct2017.pdf/75bd6f64-68d7-4155-a6f4-114c0f000e6a](http://www.tamk.fi/documents/19044/0/VIKO2017_KILKAS_SurveyResults_5Oct2017.pdf/75bd6f64-68d7-4155-a6f4-114c0f000e6a) [viitattu 17.2.2018].

Mira Network. 2008. Alumnitoiminta Suomessa syksyllä 2004. Tilanneraportti alumni-toiminnasta suomalaisissa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. <http://www.mira.se/>

USA Study Tour Report. 2012. Alumni Relations and Institutional Giving: Finnish Higher Education Experts USA Study Tour 2012 Report. Fulbright Center. <https://issuu.com/fulbright-center-finland/docs/report-alumni-relations-and-institutional-giving> [viitattu 17.2.2018]





# KANSAINVÄLINEN OPISKELIJA YRITTÄJÄNÄ SUOMESSA

Päivi Uitti

## JOHDANTO

Suomessa on lähes 375 000 yritystä (Suomen virallinen tilasto) pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous. Ne työllistävät 1,43 miljoonaa ihmistä. Yrityksistä yli 90 prosenttia on alle 10 hengen mikroyrityksiä. Etelä-Pohjanmaan liiton (2017) mukaan Etelä-Pohjanmaan alueella oli vuoden 2016 lopussa 14 868 yritystä. Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy:n toiminta-alue, Etelä-Pohjanmaa, on siis vahvasti pienten alle 10 työntekijän mikroyritysten ja yrittäjyyden aluetta.

## YRITTÄJYYTTÄ TUKEVAT OPISKELUMUODOT

Seinäjoen ammattikorkeakoulun Liiketalous- ja kulttuuriyksikössä on sekä suomenkielisessä Liiketalouden että englanninkielisessä International Business -koulutusohjelmassa käytössä virtuaaliyritystoimintaan perustuva oppimismenetelmä ensimmäisenä opiskeluvuonna. Virtuaaliyritystoiminta tarkoittaa käytännössä sitä, että opiskelijat 4–6 opiskelijan tiiminä kehittävät liikeidean, perustavat virtuaalisen yrityksen ja pyörittävät virtuaalista yritystään ensimmäisen lukuvuoden ajan. Näin kaikille koulutusohjelman opiskelijoille syntyy kattava käsitys siitä, miten yritys perustetaan ja mitä kaikkia toimintoja yritystoiminnassa tarvitaan. (SeAMK opinto-opas, 2017.)

Myös Yritystalli tukee yrittäjäksi ryhtyviä opiskelijoita. Opiskelija voi osana omia opintojaan perustaa oman yrityksen Yritystalli-yrityshautomon piirissä. Yritystallin kautta yrittäjäksi aikova opiskelija saa kontakteja, jotka auttavat häntä yrityksen perustamisessa ja/tai liikeidean kehittämisessä ihan konkreettisesti.

Jos opiskelijalla on yritysidea, hän voi halutessaan tehdä osan työharjoittelustaan omalle yritykselleen. Hän voi myös tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka edesauttaa yrityksen perustamista. Samoin useiden opintojaksojen harjoitustyöt ovat toteutettavissa niin, että ne palvelevat oman yrityksen perustamista.

Uudempina yrittäjäksi ryhtymisen tukijoina toimivat Seinäjoki Entrepreneurship Society (<http://www.seies.fi/>), joka tarjoaa opiskelijoille osaamista ja verkostoitumista sekä kannustaa heitä yrittäjyyteen ja yrittäjähenkisyyteen. SeiESin toimintakieli on englanti, joten myös kansainvälisten opiskelijoiden on helppo osallistua yhdistyksen järjestämiin jäseniltoihin

ja vierailuluentoihin sekä kaikkeen muuhunkin aktiivitoimintaan sekä yleisönä että tilaisuuksien järjestäjänä.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat myös perustaneet vuonna 2017 osuuskunnan, jonka kautta on mahdollista kokeilla yrittäjyyttä hyvin pienellä riskillä.

## TARINA GUUSHOES'IN TAKANA

Vietnamilainen Thang Do saapui Seinäjoelle opiskelemaan International Business -ohjelmaan syksyllä 2011. Hän oli aikaisemmin tavannut Vietnamissa suomalaisen naisen, joka oli kertonut hänelle Suomesta ja Seinäjoesta. Koska Thang oli juuri tuolloin etsimässä itselleen opiskelupaikkaa, hän päätti hakea opiskelemaan Seinäjoelle.

Kolmantena opiskeluvuotenaan Thang mietti aihetta opinnäytetyölleen ja samaan aikaan hänellä oli ajatus yrityksen perustamisesta Seinäjoelle tai Etelä-Pohjanmaalle. Opinnäytetyötään varten hän tutki Seinäjoen kauppoja ja markkinatilannetta ja havaitsi, että Seinäjoella saattaisi olla kysyntää hyvälaatuisille, muodikkaille ja kohtuuhintaisille jalkineille. Koska hän oli ollut opiskelijavaihdossa Saksassa, hän otti yhteyttä saksalaiseen kenkien valmistajaan ja tutustui kenkävalmistajan tapaan viedä kenkiä Saksasta. Samalla vahvistui ajatus siitä, että hän voisi perustaa Seinäjoelle kenkäkaupan, johon hän itse maahantoisi kengät suoraan valmistajalta Saksasta.

Thang sanoo kaikkien opintojen olleen hyödyllisiä ja tarpeellisia, mutta virtuaaliyritystoiminnan kautta hän sai jo ensimmäisenä opiskeluvuonna kattavan käsityksen yrittäjyydestä ja yrityksen pyörittämisestä. Erityisen hyödylliseksi hän koki opintojakson ”Ideasta kohti liiketoimintaa”, joka auttoi muovaamaan liikeideaa käyttökelpoisemmaksi ja antoi tietoa yrityksen perustamisprosessista.

Uusyrityskeskuksen ja TE-toimiston apuun Thang on hyvin tyytyväinen. Hän koki palvelun hyödylliseksi sekä idean kehittelyvaiheessa että yrityksen varsinaisen perustamisen yhteydessä (verot, lomakkeet, starttiraha-anomukset jne.). Lopulliseksi liikeideaksi muotoutui muodikkaiden, kohtuuhintaisten jalkineiden maahantuonti ja jälleenmyynti omassa kaupassa Seinäjoella.

Itselleen sopivat liiketilat Thang löysi ihan vain kaupungilla kiertelemällä ja tyhjiä liiketiloja etsimällä. Sopiva tila löytyi pienestä kauppakeskuksesta, Kauppakeskus Lehtisestä, jossa sijaitsee mm. ruokakauppa, ravintola ja useita pieniä eri alojen yrityksiä.

Näin syntyi kenkäkauppa nimeltä Guushoes. Thang Do pyöritti kenkäkauppaa ja maahantuontia yksinyrittäjänä. Valikoima kattoi miesten, naisten ja lasten jalkineita, jotka olivat kohtuuhintaisia ja nuorekkaita. Myöhemmin valikoimaan tuli mukaan myös tossuja ja



laukkuja, sillä niille oli kysyntää liikkeen asiakaskunnan keskuudessa. Asiakaskunta koostui pääasiassa nuorista (ja nuorista perheistä), mutta liikkeessä asioi myös paljon eläkeläisiä ja vanhuksia.

## **KULTTUURIEROJA JA MUITA HAASTEITA**

Thang Do koki yrityksen perustamisvaiheen hyvin työlääksi ja byrokraattiseksi. Thang oli panostanut opintojensa aikana suomen kielen opiskeluun ja puhui suomea sujuvasti, mutta hän koki silti suomen kielen taidon puutteen hidastavan prosessia. Lomakkeet ja sopimukset olivat niin monimutkaista suomen kieltä ja vaikeaan tyyliin kirjoitettuja, että hän joutui varmistamaan niiden sisällön useaan otteeseen ystäviltään.

Kulttuurierot tekevät Thang Don mielestä ulkomaalaisen yrittäjän menestymisen haasteelliseksi. Erityisesti Etelä-Pohjanmaalla suositaan suomalaisia tuotteita ja jo ennestään tuttuja paikallisia yrityksiä ja yrittäjiä. Suomalaisten tuotteiden laatuun luotetaan eniten ja ehkä samalla myös suomalaisiin yrittäjiin. Osa potentiaalisista asiakkaista ehkä arasteli tulla liikkeeseen ostoksille, koska liikkeessä palveli ulkomaalaisen näköinen ihminen. Ulkomaalaisen yrittäjän on vaikea voittaa nopeasti eteläpohjalaisen kuluttajan luottamus.

Yrityksen pyörittäminen yksin on vaativa tehtävä. Siihen sisältyy monenlaista asiakkaille näkymätöntä hallinnointityötä. Thang yritti tehdä kustannussyistä kaiken liikkeessään ihan itse, mikä teki yrittäjyydestä hetkittäin raskasta. Aloittelevan yrittäjän on yritettävä säästää kustannuksissa, jotta hän voisi jonain päivänä saada elantonsa yrityksestään.

Suomenkielinen ja suomalaisen asiakkaan palvelu voi kulttuurieroista johtuen olla ulkomaalaistaustaiselle vaikeaa. Suomalainen kuluttaja haluaa hyvää ja kohteliasta palvelua, jota ei kuitenkaan saa tyrkyttää. Myös vaikeat murresanat saattavat tuottaa väärinymmärryksiä asiakaspalvelutilanteissa.

## **YHTEISTYÖ SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULUN KANSSA**

Koska Thang Do oli itse valmistunut Seinäjoen ammattikorkeakoulusta, oli luontevaa, että yhteistyö jatkui myös yrityksen perustamisen jälkeen. Thang kävi alumnina kertomassa opiskelijoille omasta yrityksestään ja yrittäjyydestään. Myös muutama International Business opiskelija teki harjoittelunsa Gooshoes-liikkeessä. Harjoittelijoiden käyttö säästi yrittäjän aikaa, sillä harjoittelijat suunnittelivat markkinointia, mainontaa, myynninedistämiskampanjoita ja myös kehittivät jo olemassa olevaa liikeideaa.

## YRITYKSEN LOPETTAMINEN

Guushoes-kenkäkauppa toimi aktiivisesti kaksi vuotta, minkä jälkeen yrittäjä Thang Do päätti lopettaa yrityksen toiminnan. Suurimpina syinä yrityksen lopettamiselle hän nimeää oman kokemattomuutensa, yksinyrittämisen raskauden ja huonot edellytykset yrityksen kasvattamiselle.

Yrityksen lopettamisen hän sanoo olleen hyvin työläs prosessi. Sopimusten irtisanominen, myymälässä olevien tuotteiden palauttaminen ja vaadittavien paperien laatiminen vei aikaa ja vaati ulkopuolisten tahojen konsultointia.

Kaikesta huolimatta Thang Do on sitä mieltä, että yrittäjyys kannatti. Hän kokee oppineensa paljon itsestään ja yrittäjyydestä kantapään kautta. Vaikka Guushoes oli toiminnassa vain kaksi vuotta, hän ehti voittaa monia haasteita tuona aikana.

## TULEVAISUUS

Thang Do on edelleen kiinnostunut yrittäjyydestä ja uuden yrityksen perustamisesta Suomeen. Hän haluaa kuitenkin ensin vielä opiskella lisää yrityksen johtamista ja laajentaa omia verkostojaan. Seuraava yritys saattaisi olla jonkinlainen hyödyllinen verkkopalvelu, Thang toteaa.

Hän myös suosittelee lämpimästi oman yrityksen perustamista muille kansainvälisille opiskelijoille. Hän korostaa verkostoitumisen merkitystä ja suosittelee tiimiyrittäjyyttä suomalaisten yrittäjien kanssa. Tällöin kulttuurierojen merkitys ei ole niin suuri kuin yksinyrittäjyydessä.

Tulevaisuudessa Seinäjoen ammattikorkeakoulu voisi tukea Thang Don kaltaisia yrittäjiksi ryhtyviä opiskelijoita tarjoamalla heille mentoreita tueksi yrittäjyyden alkuvaiheisiin. Mentoreina voisivat toimia eri alojen yrittäjät, sekä suomalaiset että ulkomaalaistaustaiset. Myös eri opintojaksoilla voitaisiin tehdä yritystä hyödyttäviä oppimisprojekteja nykyistä enemmän, esimerkiksi markkinoinnin tehostamiseksi. Opintoja voitaisiin myös henkilökohtaistaa nykyistä enemmän.

Kilkas-hankkeen puitteissa on kokeiltu myös Entrepreneurship Path -nimellä kulkenutta seminaari-workshop-kokonaisuutta. Seminaareihin on kutsuttu yrittäjiä kertomaan siitä, miten he päätyivät yrittäjiksi, mitä hyviä puolia ja haasteita he näkevät yrittäjyydessä jne. Puhujina on myös ollut erilaisia yrittäjyyttä tukevia tahoja, kuten Etelä-Pohjanmaan kaup-pakamari ja INTO Seinäjoki. Näin kansainvälisille opiskelijoille on pyritty tarjoamaan jo opintojen aikana runsaasti monipuolista tietoa siitä, millaista tukea ja apua heille on tarjolla yrityksen perustamisvaiheeseen. Näitä seminaareja, workshoppeja ja yritysvierailuita tullaan

jatkossa järjestämään aikaisempaa enemmän, sillä opiskelijapalautteen mukaan ne ovat olleet opiskelijoille antoisia ja hyödyllisiä.

Seinäjoki Entrepreneurship Societyn rooli yrittäjiksi aikovien opiskelijoiden tukemisessa tulee kasvamaan tulevaisuudessa, sillä yhdistys on jo ensimmäisen toimintavuotensa aikana järjestänyt runsaasti erilaisia verkostoitumistilaisuuksia ja asiantuntijavierailuja. Yhdistyksen jäsenet ovat yrittäjähenkisiä, ja heillä on sekä näkemystä että intoa toimia yrittäjyyden edistämiseksi. Ja koska toiminta on englanninkielistä, se tukee erinomaisesti kansainvälisen opiskelijan yrittäjyysspyrkimyksiä.

## **LÄHTEET:**

Etelä-Pohjanmaan liitto 2017. Yritysten lukumäärä. Saatavissa [http://www.epliitto.fi/yritysten\\_lukumaara](http://www.epliitto.fi/yritysten_lukumaara) [viitattu: 21.12.2017].

Seinäjoen ammattikorkeakoulu Oy (SeAMK). Opinto-opas. Saatavissa: <http://ops.seamk.fi/fi/2017-2018/?part=tu&page=tutkinnot> [viitattu: 21.12.2017].

Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto [verkkopublication]. ISSN=2342-6217. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/yrti/index.html> [viitattu: 21.12.2017].





# KOKEILUJA KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN URAOHJAUKSESTA

Tuuli Järvinen, Anna Ollanketo & Mikko Siitonen

## JOHDANTO

Uraohjaustyötä alettiin tehdä jo aikaisemmin 1990-luvun laman jälkeen, kun opetusministeriö tuki vahvasti korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelujen rakentamista. Laman jälkeen ongelmana oli huonosti vetävät korkeakoulutettujen työmarkkinat.

Jos urbaanisukupolven sanotaan olleen ensimmäinen, jonka molemmat jalat siirtyvät mulhasta asfaltille, niin globaalipolvi elää jo olkapäitään myöden sähköisissä tietoverkoissa. Puhutaan murroksesta neljäntenä teollisena vallankumouksena (Schwab 2016). Näiltä osin globaalisukupolvi elää ja kasvaa historiallisessa murroskohdassa (Nuorisobarometri 2016, 187). Tänä päivänä, vuonna 2018, nuorten halu ja tarve pohtia omaa tulevaisuutta, uranäkymiä ja työllistymismahdollisuuksia on jälleen lisääntynyt, uraohjaukselle on kysyntää (Saukkonen & Syynimaa, 2011).

Uraohjaus ammattikorkeakoulussa on opiskelijan tulevaisuuden ja työuran suunnittelua tukeva osa opintoja ja ammatillisen kasvun ohjauksen kokonaisuutta (Kolehmainen & Kallinen 2004, 106.) Urahallintataitoja pitäisi tukea varsinkin siirtymävaiheissa eli koulutusasteelta toiselle tai työelämään siirryttäessä (Haapa-aho 2012, 31). Uraohjaukseen voi kuulua uravaihtoehtojen ja ammatillisten valmiuksien läpikäymistä, päätöksenteon tukemista ja työnhaun menetelmiin tutustumista. Uraohjaus antaa käsityksen omasta osaamisesta ja auttaa kartoittamaan tavoitteita ja keinoja, joilla voi markkinoida itseään työnantajille. Uraohjauksen alakäsite on urasuunnittelu (Career Management).

Korkeakouluissa uraohjausta toteuttavat esimerkiksi opettajatutorit, opinto-ohjaajat sekä ura- ja rekrytointipalvelut. Opettajatutor on yksilö- ja ryhmäohjaukseen koulutettu opettaja, jonka kanssa opiskelija voi arvioida opintojensa kulkua ja ammatillista kasvuaan (Härkönen 2003, 110). Ura- ja rekrytointipalvelut voivat järjestää esimerkiksi rekrytointimessuja tai toteuttaa koulutuksia, esim. CV-klinikoita. Ne voivat myös toteuttaa sijoittumisseuranta-tutkimuksia.

Ammattikorkeakouluissa uraohjausta toteutetaan ammatillisen kasvun tukena, työelämäneuvontana tai työelämävalmennuksena (Särkijärvi 2006, 11). Uraohjaus tukee ammatillista kehitystä, työllistymistä ja omien valintojen tekoa (Onnismäe 2007, 17). Uraohjauksen tyy-



pillisiä aiheita ovat työllistymisen lisäksi suuntautumis- ym. opintovalinnat, vaihto-opinnot sekä harjoittelupaikan tai opinnäytetyön valinta (Kallinen 2006, 77).

Uraohjauksessa voidaan hyödyntää vertaistutoreita sekä opiskelijatutoreita. Vertaistutorilla tarkoitetaan ammattikorkeakoulun opiskelijaa, joka osallistuu opiskelijakollegoidensa ohjaukseen opintojen aikana. (Kallinen 2006, 76.) Opiskelijatutor on ylemmän vuosikurssin opiskelija, joka neuvoa ja ohjaa opintojen alkuvaiheessa olevia (Härkönen 2003, 69). Myös alumnit (valmistuneet) ja mentorit toteuttavat vertaistututorointia (Kallinen 2006, 6). Alumnit tukevat uraohjausta kertomalla konkreettisesti, mihin opiskelu johtaa (Härkönen 2003, 49–50). Asiantuntijavieraat ja ekskursiot kuuluvat amk-opetuksen uraohjauksen toimintoihin (Särkijärvi 2006, 66). Mentorointi on menetelmä ammatillisuuden kehittämiseen. Se on vuorovaikutusta, jossa mentor ja oppilas (aktori) dialogin muodossa jakavat tietoja, taitoja, osaamista sekä kokemuksia. (Härkönen 2003, 55.) Mentoreilta eli pidempään työelämässä olleilta ammatillisilta opiskelija saa henkilökohtaista tukea, jonka päämääränä on edistää ammatillisia tavoitteita.

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneella on työelämän lisäksi mahdollisuus jatkaa opintojaan avoimessa korkeakoulussa (Avoin AMK) tai suorittaa ylemmän AMK-tutkinnon (YAMK) tai tutkinnon yliopistossa esimerkiksi maisteri-ohjelmassa. Lisäksi useat ammatikorkeakoulut tarjoavat täydennyskoulutusta ja erikoistumisopintoja. (Rouhelo 2014, 16.)

Yksi yhteiskunnallisesti keskeisimmistä tulevaisuuden trendeistä on Suomessa maahanmuuton kasvu (International Organization for Migration 2013). Vieraskielisten määrä on lisääntynyt maassamme suhteellisen nopeasti 1990-luvulta alkaen (Tilastokeskus 2015), ja esimerkiksi sisäministeriön (2013) Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategiassa ennustetaan, että maassamme olisi vuonna 2020 noin 345 000 ulkomaan kansalaista. Tämä tarkoittaisi siis lähes kaksinkertaista määrää nykyiseen verrattuna (Sisäministeriö 2013).

## **URAOHJAUksen KOKEILUJA**

Yllä kuvatut toiminnot uraohjauksessa kattavat myös vieraskielisissä koulutusohjelmissa opiskelevat. Lisämausteena uraohjauksessa ovat paikalliseen kieleen ja kulttuuriin liittyvät tietojen, osaamisen ja kokemuksen välittäminen. Tässä artikkelissa esitellään kaksi ammattikorkeakoulun uraohjauksen kokeilua: Job Mentor -ohjelma osana suomenkielistä opintojaksoa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (Xamk) ja Career Counselling -opintojaksoa Turun ammattikorkeakoulussa (Turku amk).

Job Mentor -ohjelman tavoitteena oli lisätä kansainvälisten opiskelijoiden tietoutta suomalaisesta työkulttuurista, työntekijän oikeuksista ja työnhausta Suomessa sekä antaa suomenkielisille opiskelijoille mahdollisuus syventää työelämätaitojaan osana opintoja. Career counselling -opintojakson tavoitteen oli kehittää opiskelijoiden urasuunnittelutaitoja sekä parantaa opiskelijoiden ymmärrystä tulevaisuuden työelämästä ja osaamistarpeista. Lisäksi opintojakson tavoitteena oli valmentaa opiskelijoita työnhaussa ja työnhakutaidoissa.



## JOB MENTOR -OHJELMA

Uraohjaustyöryhmässä päätettiin kokeilla erilaisia tapoja edistää ohjauksen keinoin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomeen. Yksi kokeiltava keino oli suomenkielisten opiskelijoiden toteuttama työelämämentorointi kansainvälisen opiskelijan kanssa Xamkissa.

Mentorointi nähtiin kustannustehokkaaksi tavaksi edistää integrointia suomalaiseen yhteiskuntaan ja edistää työllistymistä. Job mentor -ohjelmassa mentorointi antaa suomalaiselle opiskelijalle mahdollisuuden perehtyä esim. henkilöstöhallinnon tai suomen kielen ja viestinnän opinnoissa kansainvälisen työvoiman kanssa toimimiseen. Kansainväliselle opiskelijalle mentorointi antaa mahdollisuuden saada tietoa suomalaisista työmarkkinoista, verkostoja ja mahdollisuuden kehittää itseään suomalaisille työmarkkinoille. Mentorin kanssa voi myös vahvistaa suomen kielen taitoa esim. käyttäen selkokielen periaatteita. Lisäksi voi syntyä uusia ystävyys-suhteita.

## KOKEILUN KUVAUS

Toisen vuoden suomalaisten liiketalouden opiskelijoiden opintojaksolle *Toimiva työyhteisö* annettiin oppimistehtäväksi ulkomaalaisten opiskelijan perehdyttäminen suomalaiseen työyhteisöön ja -kulttuuriin. Opintojaksolla oli 80 opiskelijaa, joista suomalaiset opiskelijat jaettiin 3–5 hengen ryhmiin ja heille annettiin 2–3 ulkomaalaisen opiskelijan kontaktitiedot. Ulkomaalaiset opiskelijat rekrytoitiin opiskelijavastaavien ja intranetissä olleen ilmoituksen kautta. Kaikki 21 hakijaa otettiin mukaan pilottiin. Opiskelijoita ohjeistettiin esittämään heitä askarruttavia kysymyksiä suomalaisesta työelämästä ja työnhakemisesta. Opiskelijoita kannustettiin tapaamaan ennen perehdytystilaisuutta, joka järjestettiin Toimiva työyhteisö -opintojakson tuntien aikana opettajan ohjauksessa.

Suomalaisten opiskelijoiden tehtävänä oli perehtyä monikulttuurisen työyhteisön näkökulmiin ja haasteisiin. He suunnittelivat ryhmissä, kuinka vastaanottavat kansainvälisen työntekijän (eli kv-opiskelijan) omaan työyhteisönsä ja suunnittelivat perehdytysmateriaalin. KV-opiskelijan tehtävä oli esittää kysymyksiä mm. työyhteisössä toimimisesta, työläinsäädännöstä, avoimien työpaikkojen etsimisestä ja työn hakemisesta. Opiskelijat tapasivat Toimivat työyhteisö-opintojakson tunneilla ja tutustuivat toisiinsa. Kilkas-hankkeen projektipäällikkö piti esitelmän hankkeesta, KV-opiskelijoista Suomessa ja job mentor -ohjelman taustoista. Tämän jälkeen suomalaiset opiskelijat esittelivät perehdytysmateriaalin ja keskustelivat vapaamuotoisesti. Opiskelijoita kannustettiin omien tarpeiden ja kiinnostuksen ehdolla tapaamaan myös ensi tapaamisen jälkeen. Suomalaiset opiskelijat pitivät oppimispäiväkirjaa ja KV-opiskelija osallistui arviointiin.

Opiskelijoiden esitysten sisällöissä oli mm. seuraavia asioita ja teemoja: 1) perustietoa suomesta ja suomen kulttuurista, 2) arvot, etiikka ja tasavertaisuus, 3) kommunikointi suo-

malaisten kanssa, 4) kielitaito, 5) työnhakukanavat ja työn hakeminen, 6) ammattiliittoon kuuluminen, 7) työkulutturi, 8) työsopimus, 9) verotus ja verokortti, 10) työttömyysturva, 11) työhyvinvointi, 12) työnantajan odotukset ja 13) lait ja asetukset.

## OPISKELIJOIDEN PALAUTE

Opiskelijoilta pyydettiin avointa kirjallista palautetta, jossa pyydettiin arvioimaan tapaamisen ilmapiiriä, esitystä, antamaan kehitysehdotuksia ja ilmaisemaan yleisesti, mitä mieltä olivat tehtävästä. Suomalaiset opiskelijat olivat palautteen mukaan erittäin tyytyväisiä oppimistehtävään ja yhteistyöhön opiskelijoiden kanssa. Osa ryhmistä koki haastavana yhteyden saamiseen ulkomaalaiseen opiskelijaan, mutta ensimmäisen yhteydenoton jälkeen yhteistyö sujui hyvin. Muutaman kommentin mukaan KV-opiskelijat olivat aidosti kiinnostuneita suomalaisten opiskelijoiden esityksestä. Ilmapiiri koettiin hyväksi, asialliseksi, innostuneeksi ja positiiviseksi. Useat ryhmät kokivat, että alussa oli alkujännitystä, joka kuitenkin hävisi hyvin pian. Aihepiiristä saatiin paljon keskustelua, eivätkä suomalaiset opiskelijat kokeneet englannin kielellä puhumista liian haastavaksi huomattaessaan, ettei ulkomaalaisten opiskelijoiden englannin kielen taito ollut täydellistä.

Suomalaiset opiskelijat kokivat oppineensa muun muassa vuorovaikutusta ulkomaalaisen kanssa, tietoa vieraasta kulttuurista ja erilaisista toimintatavoista ja puhumaan rohkeasti vieraalla kielellä. Lisäksi osa koki oppineensa myös suomalaisesta työelämästä ja työkulttuurista. Suurin osa opiskelijoista ei tiennyt, aikovatko he tavata KV-opiskelijoita yhteisen tapaamisen jälkeen. Vedottiin muun muassa kiireisiin ja siihen, että heidän kanssaan ei sovittu mitään. Suurin osa suomalaisista opiskelijoista oli tyytyväinen job mentor -ohjelmaan ja haluaisi lisää yhteistä toimintaa. Usea vastaaja toivoi, että tapaamiset olisivat kurssin tuntien aikaan ja ne tulisi suunnitella hyvin. Osa opiskelijoista koki, etteivät kansainväliset opiskelijat olleet valmistautuneet kunnolla ja että heitä tulisi perehdyttää paremmin. Yleisesti toivottiin lisää yhteistyötä KV-opiskelijoiden kanssa.

KV-opiskelijat olivat hyvin tyytyväisiä job mentor -ohjelmaan. He tunsivat itsensä tervetulleeksi ja ilmapiiri oli ystävällinen, rento ja innostunut. Opiskelijat kokivat, että suomalaisilla oli aito halu neuvoa ja auttaa työnhakuun, työkultturiin ja työelämään liittyvissä asioissa. Kommunikointi englannin kielellä sujui suurimmalta osalta hyvin sujuvasti, mutta osa koki kielellisiä haasteita. Yleisesti koettiin, että yhteistyö suomalaisten opiskelijoiden kanssa oli rentoa, joustavaa ja avuliasta.

Esitykset saivat paljon positiivista palautetta. Ne olivat selkeitä, niissä oli informatiivista tietoa ja paljon hyödyllisiä linkkejä. Toki osa opiskelijoista olisi kaivannut enemmän tietoa. Suomalaiset opiskelijat olivat valmistautuneet hyvin ja vastasivat mielellään KV-opiskelijoiden kysymyksiin. Erityisen mielenkiintoisia olivat suomalaisten opiskelijoiden omat työkokemukset ja tarinat. Osa suomalaisista opiskelijoista oli kiinnostunut myös KV-opiskelijan kulttuuritaustasta ja työkulttuurista heidän kotimaassaan.

Kehitysehdotuksena mainittiin muun muassa esiintymistaitojen kehittämistä, sillä osa opiskelijoista oli lukenut diat suoraan näytöltä. Osalla opiskelijoista englannin kielen sujuva puhuminen tuotti vaikeuksia. PowerPointin käyttämisen taidoissa oli puutteita ja dioissa oli turhan pitkiä lauseita. Yksi vastaaja toivoi lisää tietoa omasta alasta. Yleisesti koettiin, että yhteistoiminta oli kiinnostavaa. Usea KV-opiskelija oli kiitollinen mahdollisuudesta tavata suomalaisia opiskelijoita ja keskustella heidän kanssaan.

## **CAREER COUNCELLING -OPINTOJAKSO**

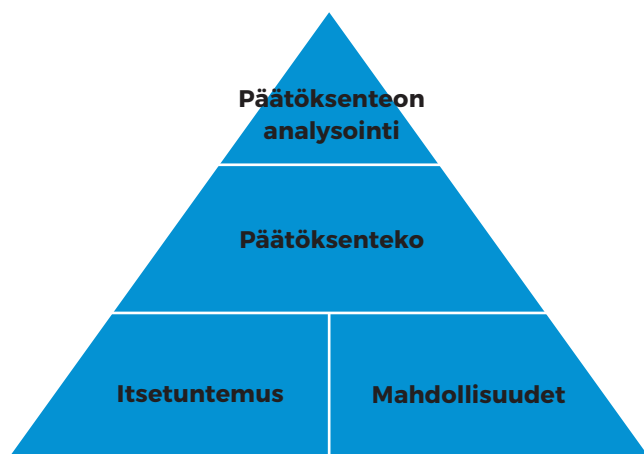
Turun ammattikorkeakoulussa kehitettiin uusi urasuunnittelutaitojen kehittämiseen tähtäävä opintojakso. Tavoitteena oli myös lisätä opiskelijoiden ymmärrystä urasuunnittelun ja ammatillisten tavoitteiden merkityksestä henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) suunnittelussa. Career Counselling -opintojakson suorittaminen tuottaa opiskelijalle kolme opintopistettä, jonka opiskelija voi liittää osaksi tutkintonsa vapaasti valittavia opintoja.

Career Counselling -opintojakson suoritettuaan opiskelijat osaavat tunnistaa tulevaisuuden työtehtävien osaamistarpeita, suunnitella opintojaan osaamistarvelähtöisesti, tunnistaa omat kehittämiskohteensa, ennakoida tulevaisuuden työelämää ja sen haasteita (osa A) sekä osaavat hakea työpaikkoja tulevaisuuden työelämässä (osa B).

Career Counselling -opintojaksolla pohditaan mm. seuraavaa kysymystä: millaista osaamista tarvitaan tulevaisuuden työtehtävissä ja miten suunnittelen opintoni, jotta voisin saavuttaa siihen tarvittavan osaamisen?

Tulevaisuuden ennakoimiseen ja suunnitteluun liittyy oletus, että muutosprosessi on suunnattavissa ja että päämäärä on tavalla tai toisella valittavissa ja saavutettavissa. Osaamispe-  
rusteinen määrittely auttaa asettamaan tavoitteita ja tekemään suunnitelmia, jotka vievät kohti haluttuja työtehtäviä.

Opintojakson suunnittelu pohjautui osittain Floridan osavaltion yliopiston koulutuspsykologian ja oppimisjärjestelmien professorin James P. Sampson (2012) Juniorin ajatuksiin urasuunnitteluprosessista. Malli jakautuu kolmeen kerrokseen. Itsetuntemus ja tieto omista mahdollisuuksista koostavat tietokerroksen. Toinen kerros käsittää toimintavaiheen eli päätöksentekoprosessin (CASVE-sykli). Viimeinen kerros on oman toiminnan ja päätöksenteon analysointi (metakognitiot).

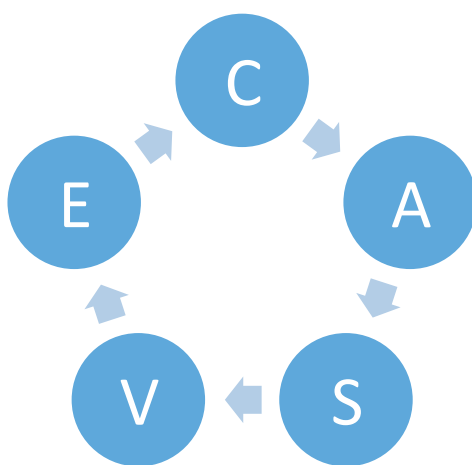


**Kuvio 1.** Urasuunnitteluprosessi (Lenz ym. 2012).

CASVE-sykli pitää sisällään viisi eri päätöksenteon vaihetta.

1. Ymmärrys siitä, että minun pitää tehdä päätös (C).
2. Itsensä tunteminen ja mahdollisuudet (A).
3. Vaihtoehtojen listaus ja karsiminen (S).
4. Ammatin, koulutuksen, työpaikan jne. valinta (V).
5. Valinnan toteutus (E).

Career Counselling -opintojakso tähtää CASVE-syklin (Kuvio 2) vahvistamiseen opiskelijan päätöksenteossa sekä tekemään hänet tietoiseksi omasta osaamisestaan sekä mahdollisuuksistaan. Myös oman toiminnan kriittinen tarkastelu tulevaisuutta ajatellen on keskeinen osa urasuunnitteluprosessia.



**Kuvio 2.** CASVE-sykli.

Career Counselling -opintojakson osa A pitää sisällään 3–5 lähitapaamis- eli ohjauskertaa (yleensä 3), joista jokainen kestää n. 90 minuuttia. Lisäksi jokainen opintojaksolle osallistuva opiskelija osallistuu yksilöohjaukseen, jonka yhteydessä opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus teettää itsestään Thomas Internationalin kehittämä Henkilökohtaisen Profilin Analyysi (HPA), joka auttaa opiskelijaa kasvattamaan omaa tietoisuuttaan omasta tavastaan toimia ja omista vahvuuksistaan. HPA:n avulla saadaan selville mm. se, kuinka henkilöt toimivat eri tilanteissa, mitkä ovat heidän vahvuutensa ja rajoitteensa, miten he toimivat vuorovai-  
kutustilanteissa ja mikä heitä motivoi.

Toiminnallinen opintojakso mahdollistaa tarkastelun tulevaisuuteen siten, että opiskelija pystyy konkreettisesti hahmottamaan osaamisalueita, joita työelämässä on nousemassa ja tulevaisuudessa tulee mahdollisesti nousemaan esille. Ideana on, että opiskelija voisi nähdä valinnan mahdollisuuksia ja mahdollisuuksia valita; esim. mihin suuntaan hänen pitäisi viedä opintojaan työnsaantimahdollisuuksien näkökulmasta tai mitä hänen pitäisi opiskella saavuttaakseen hänelle itselleen merkityksellisen tulevaisuuden.

Ennen ensimmäistä ohjauskertaa opiskelija etsii työmarkkinoilta kolme unelmatyötehtävää, joista hän on kiinnostunut, ja selvittää näissä tarvittava ja vaadittava käytännön osaaminen. Loppu opintojakso tähtää tämän tavoitteen konkretisointiin ja tavoittamiseen.

Työnhakutaitojen kehittämiseen tähtäävä osuus (osa B) opintojaksosta on suoritettavissa itsenäisesti verkon välityksellä. Tässä osiossa hyödynnetään European Personal Branding for Employment -projektin kehittämää materiaalia, joka on tarjolla verkossa Udemy.com-palvelussa. Opiskelijat tutustuvat tähän materiaaliin Udemy-palvelussa ja raportoivat oppimansa asiat oppimistehtävien avulla Career Counselling -opintojaksosta vastaavalle opettajalle. Työnhakutaidoissa keskitytään sosiaalisen median tarjoamiin mahdollisuuksiin työhaussa perinteisten työnhakukanavien sijasta. Opintojaksoa on mahdollista laajentaa tulevaisuudessa lisäämällä esimerkiksi työnhakutaitojen osuutta opintojakson toteutuksessa.

## POHDINTA

Job mentor-ohjelma koettiin mielenkiintoiseksi kokeiluksi, sillä se lisäsi opiskelijoiden tietoutta suomalaisesta työelämästä, työntekijän oikeuksista ja velvoitteista, työhausta, ja mahdollisti tutustumisen suomalaisiin opiskelijoihin. Vapaamuotoinen keskustelu vertaisopiskelijan kanssa mahdollisti omien kokemusten jakamisen ja keskustelun syvällisemmin. Suomalaiset opiskelijat oppivat työelämä tietouden lisäksi perehdyttämään ulkomaalaista suomalaiseen työelämään, englannin kielen sanastoa ja keskustelua vieraalla kielellä. Vuoropuhelu mahdollisti tietojen vertailun toisen maan tapojen ja lakien puitteissa. Positiivisen ja kannustavan palautteen vuoksi kokeilua jatketaan tekniikan opiskelijoiden kesken. Jatkossa job mentor -tehtävä pyritään integroimaan osaksi molempien koulutusohjelmien opintoja siten, että molemmat osapuolet esittelevät ja perehdyttävät toisiaan.

Kilkas-hankkeessa opiskelijoiden uraohjaukseen on panostettu Mikkelin kampuksella. Opiskelijoille on järjestetty Career path -infotilaisuuksia kahtena eri lukuvuotena, job mentor -ohjelma Toimiva työyhteisö -opintojaksolla sekä mahdollistettu yrityscase markkinoinnin opintojaksolla, jossa tutustuttiin kiinteistövälittäjän työhön Suomessa ja tehtiin toimeksianto Kiinan markkinoille sekä järjestettiin työnhakuvalmennusta, jonka tavoitteena oli omien vahvuuksien löytäminen ja pitchaustaidot. Lisäksi Mikkelin ja Kouvolan opiskelijoilla oli mahdollisuus hakea ja osallistua Innovate or Die -ohjelmaan. Verkostoitumismahdollisuuksia järjestettiin kaksi: ensimmäinen oli Meet and greet -kahvihetki digitaalisen liiketoiminnan koulutuspäivän yhteydessä, jossa törmäytettiin paikallisten yritysten henkilöstöä ja ulkomaalaisia opiskelijoita. Toinen tilaisuus oli businessaamiainen, jonne kutsuttiin sekä yrityksiä, opiskelijoita ja amkin henkilökuntaa. Kaikki nämä toiminnot osaltaan tukevat kansainvälisten opiskelijoiden tietoutta suomalaisista työmarkkinoista, työkulttuurista ja työnhakemisesta ja mahdollistavat opiskelijaa pohtimaan omaa urapolkuaan erilaisista näkökulmista. Kansainväliset opiskelijat tarvitsevat selkeästi enemmän ohjausta ja perustietoa suomalaisista työmarkkinoista kuin suomalaiset opiskelijat. Sen vuoksi jatkuva yhteydenpito sidosryhmiin ja heidän kutsumisensa vierailemaan esimerkiksi ohjaustunneilla on koettu hyödylliseksi.

Turun ammattikorkeakoulussa kehitetty Career Counselling -opintojakso lähestyy urasuunnittelua siitä näkökulmasta, että ura on yksilön matka läpi elämän, oppimisen ja työn. Uralla yksilö kohtaa organisaatioita ja instituutioita. Uralla henkilökohtaiset ominaisuudet ja tavoitteet tulevat kosketuksiin ympäröivän maailman kanssa. Tässä mielessä jokaisella henkilöllä on ura. (Hooley 2018.)

Yksilö muuttuu koko ajan. Maailma ja työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti. Uraohjaus käsittelee yksilön ja häntä ympäröivän maailman suhdetta. Uraohjaus tukee yksilöitä ja ryhmiä löytämään enemmän työstä, vapaa-ajasta ja oppimisesta sekä rohkaisee heitä pohtimaan paikkaansa maailmassa ja suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. (Hooley 2018.) Career Counselling -opintojakso pyrkii tukemaan opiskelijoita pohtimaan omaa tulevaisuuttaan, omia valintojaan ja rohkaisemaan heitä tekemään ratkaisuja uransa suhteen maailmassa, joka on jatkuvassa muutoksessa. Opintojakson tavoitteena on saada opiskelijat myös ymmärtämään, että mitkään valinnat eivät ole lopullisia ja aina on mahdollista tehdä korjausliikkeitä matkan varrella. Parhaimmillaan uraohjaus onnistuu hälventää epävarmuuden verhoa, joka vallitsee kaikessa päätöksenteossa ja joka liittyy valintojen toteutumaan tulevaisuudessa. Tähän asiaan opiskelijat ovat omissa palautteissaan esittäneet toiveen saada tukea opintojensa aikana. Ensimmäiset opiskelijapalautteet opintojakson tavoitteista ja sisällöstä ovat olleet positiivisia.



## LÄHTEET

Haapa-aho, A. 2012. Opiskelijoiden uraohjaus toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa – kokemuksia koulutuskeskus Sedusta. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma (YAMK). Seinäjoki: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu. <https://publications.theseus.fi/handle/10024/48034>.

Hooley, T. 2018. Sailing the Seven Seas: International trends in career guidance. Presentation at SOPO Ry. Sailing the seven seas: International trends in career guidance.

Härkönen, P. 2003. Opettajatutorin käsikirja. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

International Organization for Migration (2013) The world migration report 2013. Migrant well-being and development. Geneva: International Organization for Migration.

Kallinen, R. 2006. Vertaistutorointi. Teoksessa Varjonen, B. & Kallinen, R. (toim.) Työvälineitä ohjaukseen. Ammattikorkeakoulujen opintojen ohjauksen kehittämisprojekti. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Lenz, J. G., Sampson J. P., Jr., Peterson. G. W., Reardon. R. C. 2012. Applying Cognitive Information Processing Theory to Career Counseling and Services. Presentation at Florida Career Development Association. Applying CIP Theory to Career Counseling & Services PPT.

Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtion nuorisoneuvosto. Nuorisotutkimusverkosto.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Laine, H. 2014. Menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijan uraohjaukseen. Opinnäytetyö (AMK). Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosiaalipalvelutyö. 2014. Turun ammattikorkeakoulu.

Rouhelo, A. 2014. Monimuotoistuvat urapolut. Teoksessa Haataja, S.; Lehti, M.; Metsävuori, L.; Poutanen, T.; Ritvanen, J. & Viitaniemi, S. Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Saukkonen, S. & Syynimaa, K. (toim.) 2011. Korkeakoulujen uraohjauskäytäntöjä kehittämässä. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita 1. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Schwab, K. 2016. The Fourth Industrial Revolution. New York: World Economic Forum.

Sisäministeriö. 2013. Valtioneuvoston periaatepäätös. Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategiasta. Helsinki: Sisäministeriö.

Särkijärvi, T. (toim.) 2006. Uraohjauksesta ristiin rastiin. Tampere: Seinäjoen koulutus-kuntayhtymä.

Tilastokeskus. 2015. Vieraskieliset. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/index.html/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset>



XAMK  
KEHITTÄÄ